



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Clima institucional y la Gestión Laboral en la
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Bach. Fuentes Guizado, Carlos

ASESOR

Dr. Enríquez Romero Hugo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A toda mi familia y en especial a mis hijos: Giancarlo, Gianfranco, Toño y Emily, quienes son mi motor de fuerza y aliento a seguir luchando en los momentos malos, motivándome para poder culminar, por siempre mi corazón y mis agradecimientos para todos ellos.

Carlos Fuentes Guizado

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis en primer lugar agradecer a Dios por bendecirme por hacerme llegar hasta donde llegado, a la Universidad Cesar Vallejo, especialmente a la Escuela de Posgrado, por brindarnos la maravillosa oportunidad de estudiar la Maestría en Gestión Pública, dándome todas las facilidades y oportunidades del caso, de la misma forma al gran equipo de los docentes que contribuyeron a mi formación profesional que será un aporte para el desarrollo de nuestra sociedad peruana.

A todos los trabajadores Administrativos tanto nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac por la información y el apoyo brindado para la elaboración de este proyecto de tesis el cual también a ellos les ayudado a ver muchos aspectos de la Universidad y ver la forma de cambiar y mejorar por el bien de la universidad.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

El Graduando

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Carlos Fuentes Guizado, estudiante de Maestría en Programa Gestión Pública De la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°41618694, con tesis titulado:

“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC – 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 17 de enero del 2018



.....
Carlos Fuentes Guizado

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada, **“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC 2017”**, con la finalidad de determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017 , en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El tesista.

ÍNDICE GENERAL

Página Del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática	17
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionados al tema	27
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II METODO	29
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	88
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. PROPUESTA	90

VIII. REFERENCIA	92
ANEXOS	92
Anexo N° 01: Instrumentos	93
Anexo N° 02: Validez de los instrumentos	99
Anexo N° 03: Matriz de consistencia	116
Anexo N° 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	117
Anexo N° 05: Otras evidencias	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01. Rangos para interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach	37
Tabla N°02. Confiabilidad del instrumento para el estudio clima institucional y la gestión laboral.	37
Tabla N°03. Porcentaje de valoración por juicio de expertos	45
Tabla N°04. Frecuencia en Comunicación	47
Tabla N°05. Frecuencia en Estilo de Liderazgo	48
Tabla N°06. Frecuencia en Organización	49
Tabla N°07. Frecuencia en Satisfacción Laboral	50
Tabla N°08. Frecuencia Clima Institucional	51
Tabla N°09. Frecuencia en Trabajo en Equipo	52
Tabla N°10. Frecuencia en Compromiso	53
Tabla N°11. Frecuencia en Equidad	54
Tabla N°12. Frecuencia en Cumplimiento de Tarea	55
Tabla N°13. Frecuencia en Gestión Laboral	56
Tabla N°14. Niveles para determinar el Clima Institucional	57
Tabla N°15. Niveles para determinar la Gestión Laboral	58
Tabla N°16. Situación del Clima Institucional	59
Tabla N°17. Comunicación	60
Tabla N°18. Estilo de liderazgo	61
Tabla N°19. Organización	62
Tabla N°20. Satisfacción laboral	63
Tabla N°21. Gestión laboral	64
Tabla N°22. Trabajo en equipo	64
Tabla N°23. Compromiso	66
Tabla N°24. Equidad	67
Tabla N°25. Cumplimiento de tarea	68
Tabla N°26. Correlación entre clima institucional y gestión laboral	70
Tabla N°27. Correlación entre clima institucional y trabajo en equipo	70
Tabla N°28. Correlación entre clima institucional y compromiso	71

Tabla N°29. Correlación entre clima institucional y equidad	72
Tabla N°30. Correlación entre clima institucional y cumplimiento tarea	72
Tabla N°31. Tabla cruzada Clima Institucional Gestión Laboral	73
Tabla N°32. Tabla cruzada Clima Institucional y Trabajo Equipo	74
Tabla N°33. Tabla cruzada Clima Institucional y Compromiso	75
Tabla N°34. Tabla cruzada Clima Institucional y Equidad	76
Tabla N°35. Tabla cruzada Clima Institucional y Cumplimiento de Tarea	77
Tabla N°36. Tipo Sexo	79
Tabla N°37. Estadístico edad	79
Tabla N°38. Estadístico tiempo de servicio	81
Tabla N°39. Condición Personal	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Grafico N°01. Distribución de frecuencias de comunicación	48
Grafico N°02. Distribución de frecuencias en estilo de liderazgo	49
Grafico N°03. Distribución de frecuencias en organización	50
Grafico N°04. Distribución de frecuencias en satisfacción laboral	51
Grafico N°05. Distribución de frecuencias del clima institucional	52
Gráfico N°06: Distribución de frecuencias trabajo en equipo	53
Gráfico N°07: Distribución de frecuencias en compromiso	54
Gráfico N°08: Distribución de frecuencias respecto a la equidad	55
Gráfico N°09. Distribución de frecuencia de cumplimiento e tareas	56
Gráfico N°10: Distribución de frecuencias de la Gestión laboral	57
Grafico N°11. Variable Clima Institucional	59
Grafico N°12. Variable Comunicación	60
Grafico N°13. Variable Estilo Liderazgo	61
Grafico N°14. Variable Organización	62
Grafico N°15. Variable Satisfacción Laboral	63
Grafico N° 16. Variable Gestión Laboral	64
Grafico N° 17. Variable Trabajo en Equipo	65
Grafico N° 18. Variable Compromiso	66
Grafico N° 19. Variable Equidad	67
Grafico N° 19. Variable Cumplimiento de tarea	68
Gráfico N°20: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral	74
Gráfico N°21: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral	75
Gráfico N°22: Tabla cruzada clima institucional y compromiso	76
Gráfico N°23: Tabla cruzada clima institucional y Equidad	77
Gráfico N°24: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral	78
Gráfico N°25. Sexo de los trabajadores	79
GráficoN°26. Edad de los trabajadores	80
GráficoN°27. Tiempo de servicio	81
Gráfico N°28. Tiempo de servicio	82

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación el objetivo fundamental fue analizar la relación que existe entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional; su diseño fue no experimental transversal que corresponde al enfoque cuantitativo; la muestra comprende a 99 trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas; se trabajó en la primera variable con 32 ítems y la segunda variable con 32 ítems la cual se validó por expertos y se confiabilizó con una encuesta y con dicha información se logró obtener con el alfa de cronbach siendo el coeficiente de 0.952, para el análisis de la información se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial.

Respecto a los resultados se encontró sobre nivel del Clima Institucional de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, el 58% tienen un nivel alto, el 5% tienen un nivel medio y el 37% tienen un nivel bajo. Y con respecto a los resultados se encontró sobre nivel del Clima Institucional de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, el 9% tienen un nivel alto, el 52% tienen un nivel medio y el 39% tienen un nivel bajo.

Se concluye que existe una relación entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. El coeficiente de Rho de Spearman es 0,775 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta.

PALABRAS CLAVE: Clima Institucional y la Gestión Laboral

ABSTRACT

In the present research work the fundamental objective was to analyze the relationship that exists between the Institutional Climate and the Labor Management of the workers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

The investigation was of correlational descriptive type; its design was non-experimental transversal that corresponds to the quantitative approach; The sample includes 99 workers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac 2017. The technique of data collection was the survey and the instrument used was the questionnaire of questions; we worked on the first variable with 32 items and the second variable with 32 items, which was validated by experts and relied on with a survey and with this information we were able to obtain with the alpha of cronbach being the coefficient of 0.952, for the analysis of The information was used descriptive and inferential statistics. Regarding the results, it was found that the institutional climate of the workers at the National University Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, 58% have a high level, 5% have a medium level and 37% have a low level. And with respect to the results was found on the level of the Institutional Climate of workers at the National University Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, 9% have a high level, 52% have a medium level and 39% have a low level .

It is concluded that there is a relationship between the Institutional Climate and the Labor Management of the workers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Spearman's Rho coefficient is 0.775 and according to the estimation scale, there is a high positive correlation.

KEY WORDS: Institutional Climate and Labor Management

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral institucional es uno de los aspectos más importantes para una institución y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la institución, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las instituciones, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos.

Lo que poco ayuda en una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador, es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite; y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar.

Otro elemento que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios.

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes, es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina.

Hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas entidades ya sean privadas o públicas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una entidad de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su institución y para los usuarios o público en general.

Hablar de mejoras en el clima laboral no es un tema fácil, es una tarea en la que deben participar todos los trabajadores.

Existen diversos conceptos para definir la calidad de vida en el trabajo; sin embargo, de manera global se puede decir que se refiere al estado de satisfacción que se tiene en relación a la vida laboral con base en aspectos objetivos (bienestar material, ambiente físico, condiciones de trabajo) y subjetivos (autopercepción, factores internos y/o emocionales) por lo que influye en la salud, dignidad y bienestar de los individuos. Dentro de la calidad de vida en el trabajo influyen diversos factores entre los que destacan el involucramiento de los colaboradores en decisiones que afectan su trabajo, la percepción de equidad, los procesos internos de socialización, la satisfacción laboral, además del medio físico o instalaciones en la organización.

Sin embargo, uno de los temas esenciales se desarrolla en torno al equilibrio de

vida laboral y personal que se refiere a la integración de las demandas laborales con los roles familiares (o roles externos al trabajo). El considerar los diversos roles que poseen los colaboradores fuera del contexto laboral (como hijo, padre, pareja) integra al colaborador en su totalidad rescatando su parte humana. Sin embargo, desde la perspectiva de la organización, la presión ha aumentado a través del tiempo a consecuencia de los cambios acelerados, la necesidad de tener tiempos de respuesta rápidos, la búsqueda constante de calidad y el enfoque hacia el usuario o público, así como las implicaciones de tener una disponibilidad constante para el logro de metas y objetivos.

Por otro lado, los horarios de trabajo, en la medida en que no faciliten la satisfacción de las necesidades familiares, puede relacionarse con mayor desgaste ocupacional. En México, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, el 30% de la población ocupada, labora más de 48 horas semanales. Las jornadas largas de trabajo no solamente afectan la salud sino la seguridad de los colaboradores y disminuyen la productividad debido a la fatiga, sino que también representan un costo financiero importante para las organizaciones. Dicha demanda ha tenido fuerte impacto en los colaboradores causando diversos efectos en ellos como estrés, tensión psicológica, detrimento en la salud física, depresión, ansiedad, agotamiento o burnout, abuso de sustancias, reducción en los niveles de concentración y atención, problemas en el funcionamiento familiar, al igual que efectos en el ámbito laboral como poca satisfacción, aumento en la petición de licencias por enfermedad, niveles bajos de compromiso con la organización, mayores intenciones de abandono, altos niveles de ausentismo y poca productividad. Por otra parte, sobre todo en las grandes urbes, muchas veces las organizaciones no toman en cuenta el tiempo.

Por otro lado, los avances tecnológicos han tenido efectos en la calidad de vida en el trabajo. Por un lado, han sido positivos ya que son medios eficientes para optimizar la comunicación, sin embargo, también han tenido un impacto contrario en el balance de vida laboral y personal ya que fomentan la cultura de trabajar “en cualquier momento, en cualquier lugar”.

A la par, también en muchas de ellas instituciones se organizan torneos deportivos o culturales, actividades de esparcimiento, convivios y celebraciones (para aspectos personales o logros institucionales). Otras prácticas interesantes se enfocan en la sensibilización a los colaboradores y sus familias sobre temas como el cuidado de la salud, educación, finanzas personales, escuela para padres y otros. Otro aspecto importante para la calidad de vida es que la organización cuente con programas imparciales e integrales de gestión del desempeño, planes de carrera, formación, equidad salarial, así como oportunidades de crecimiento. Asimismo, es fundamental que los líderes cuiden la relación que tienen con sus colaboradores asegurando una comunicación constante y la oportunidad de que puedan involucrarse en decisiones que afecten su trabajo o ambiente laboral. El fomentar la calidad de vida en las organizaciones trae consigo un sin número de beneficios importantes tanto a nivel personal como organizacional, tales como: mayor lealtad de los colaboradores hacia la organización, reclutamiento y retención del talento, mejores niveles de servicio al cliente, aumento en la productividad, mayores niveles de compromiso hacia la organización y de satisfacción laboral e índices bajos de ausentismo y rotación voluntaria. Es clave que las organizaciones consideren a la calidad de vida como un punto estratégico, necesario para asegurar la sustentabilidad y sostenibilidad en el mercado laboral.

En relación al estudio que realizamos nos enfocaremos en las dimensiones planteadas que tienen los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac: Trabajo en equipo, compromiso, Equidad y cumplimiento de sus tareas en relación al Clima institucional y la Gestión Laboral.

1.1 Realidad problemática

¿De qué manera se relaciona el Clima Institucional en la Gestión Laboral en Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?

1.2 Trabajos previos

Antes de la formulación del problema se analizó y se vio que en la universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac seguía con los conflictos entre trabajadores y ello trajo muchas consecuencias como el mal manejo administrativo y otros que perjudican a los alumnos, docentes y administrativos. Es por eso que se vio en tener que determinar e investigar de cuáles eran las consecuencias o motivos que ocasionaban dichos problemas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El clima institucional es un factor muy importante dentro de una institución para que exista que exista una buena gestión laboral adecuada a continuación se da a conocer algunas teorías relacionadas al tema.

- Menéndez (2013), en su tesis de investigación *Clima Organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*, desarrollado en la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Económicas Y Empresariales - Licenciatura en Administración de Empresas, llegando a las siguientes conclusiones:

Se concluye que, el área de trabajo es adecuado, teniendo suficiente espacio, esto último les ha facilitado por lo tanto esto ha servido para ubicar a todos los trabajadores de la institución.

Se determinó que las instalaciones se encuentran en condiciones buenas, el color de las paredes está seleccionado de acuerdo con las condiciones climáticas del lugar, los trabajadores disfrutaban de una buena ventilación, precisamente por la amplitud con que cuenta el edificio. Pero un factor negativo en el que coincidieron los entrevistados fue la contaminación auditiva proveniente de los alrededores del edificio.

La Unión Europea ha tratado de superar el modelo organizativo tradicional taylorista e instaurar un nuevo modelo flexible para aumentar la competitividad y para crear empleos de calidad. El trabajador cobra, entonces, una mayor relevancia en el proceso productivo y organizativo de las empresas,

fundamentalmente, a través del fomento de la cualificación, la autonomía, la participación y la experiencia previa. Sin embargo, nuestro estudio muestra que la relevancia de algunas de estas características vinculadas al nuevo paradigma organizativo es relativa. Indicadores como la autonomía en el orden de las tareas y en el método, el requerimiento de habilidades o el trabajo en equipo no juegan un papel significativo en la calidad del empleo. Las correlaciones de estos indicadores con el ISCE son más bajas que las de otros como tener un trabajo aburrido o trabajar en condiciones insalubres y/o peligrosas, que figuran en los primeros puestos de nuestro indicador sintético. Del mismo modo, se observa que la calidad del trabajo en Europa mantiene algunos de los rasgos de la intensificación del trabajo adscritos al modelo tradicional taylorista. En nuestros resultados, aspectos como la realización de tareas repetitivas y tareas realizadas a velocidad constituyen elementos de cierto peso en la calidad de los trabajos.

Según la investigación del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, España (2007), podemos afirmar que la calidad de empleo, no se encuentra libre de problemas, por lo que existe una división en diversos componentes e indicadores sociales.

Podemos deducir en cuanto a las remuneraciones laborales de acuerdo al tipo de contrato y responsabilidad que se asume como encarga tura de trabajo como buenos pronosticadores de calidad de empleo son con remuneraciones satisfactorias, sin generalizar al resto de los empleadores.

Referente al compromiso y gestión laboral se ve en esta Universidad la existencia del modelo tradicional TAYLORISTA, es decir avanzan trabajos anticipados de análisis para que los resultados sean de mejor manera y de calidad, pero sin embargo este resultado es relativo, por lo que se debe dotar de autonomía en el orden de las tareas y en el método que se desea emplear, notándose que no juega un papel significativo en la calidad de empleo.

- Vargas (2010) en su tesis *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal*, por la Universidad Tecnológica de Pereira - facultad de ingeniería industrial llegando a las siguientes conclusiones:

En general, el clima que se percibe dentro una administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es de un ambiente moderadamente bueno, Con una calificación ni muy alta ni muy baja.

Los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitación y otras técnicas factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración quienes se encuentran con una calificación media.

Se puede concluir que la mayor fortaleza para la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal es contar con un buen equipo de trabajo, quienes al interior manejan excelentes relaciones, pero igualmente su mayor debilidad está dada por el factor aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, la cual obtuvo la más baja calificación.

La propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la Alcaldía Municipal de Santa Rosa de Cabal presentado, evidencia la necesidad del fortalecimiento del proceso de gestión del talento humano y el aseguramiento de la calidad.

Se concluye finalmente desde la pregunta de investigación y los objetivos establecidos que el compromiso de cambio nace desde el nivel gerencial.

- Casas y López (2014), en su tesis *Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la municipalidad distrital de Santiago de Cao*, por la Universidad privada Antenor Orrego - facultad de ciencias económicas - escuela profesional de administración, llegaron a las siguientes conclusiones:

Los resultados del pre test señalan que existe un clima pésimo y un nivel de satisfacción laboral bajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao – Provincia de Ascope – Departamento de La Libertad.

Las principales causas de la insatisfacción laboral que inciden en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao – Provincia de Ascope – Departamento de La Libertad, son el ambiente de trabajo, la mala interacción con sus compañeros de trabajo, una mayor remuneración y el reconocimiento por parte de la Dirección.

El programa de participación y reconocimiento ha sido diseñado con el propósito de que los colaboradores se sientan, identificados, motivados, reconocidos por su esfuerzo laboral.

Los resultados del post test señalan que existe un clima adecuado y un nivel de satisfacción laboral alto en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao – Provincia de Ascope – Departamento de La Libertad.

El clima y satisfacción, es el lugar adecuado, ambiente donde los trabajadores se sienten, satisfechos, escuchados, reconocidos.

El clima donde se vienen desempeñando los trabajadores de la institución es percibido como bueno, lo cual es favorable para el cumplimiento efectivo y eficiente de los objetivos, pues se trabaja en un clima motivador que es relevante para el buen desempeño de los colaboradores.

La promesa de un mayor pago y el reconocimiento por parte de la dirección es de suma importancia para que el personal se sienta motivado a realizar sus funciones y cumplir así con los objetivos trazados por la institución.

Los trabajadores se sienten más organizados, debido a un ambiente agradable, y amigable.

Los trabajadores se sienten más relacionados, lo cual le permite laborar de manera más satisfecha y organizada, escuchados por sus superiores y compañeros de trabajo.

Manifiestan a través de la cortesía, afecto y amabilidad a sus compañeros y público en general, explicando las cosas en detalle a las personas que solicitan información.

Contribuyen a la mejorar sus actitudes participando y siendo integrantes con responsabilidad en las actividades de recreación y entretenimiento destacando su colaboración y cooperación.

Conforme las conclusiones de la tesis *Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima institucional de la municipalidad distrital de Santiago de Cao*. Analizamos según pre test, el clima es totalmente pésimo i una satisfacción laboral BAJO en los trabajadores de esta Municipalidad, siendo las causas de un ambiente de trabajo bajo, mala participación de compañeros, remuneración y reconocimiento de las autoridades pésimo. Aun existiendo un programa de participación y reconocimiento diseñado para los mejores propósitos. Pero con un POST TEST, es totalmente ambiguo donde manifiestan que existe un clima laboral adecuado y una satisfacción laboral alto en los trabajadores del Municipio, con un ambiente que los trabajadores son complacidos y todas la inquietudes o necesidades son escuchados y reconocidos por las Autoridades. Por consiguiente, el CLIMA Institucional es totalmente favorable para los objetivos y logros de la Institución, trabajando con un clima motivador para el buen desempeño de las funciones de los trabajadores. Siendo la promesa de parte de la Institución dotarles una mayor remuneración y reconocimiento de parte de las autoridades, por lo que los trabajadores se sienten más aliviados y organizados para el buen desempeño de trabajo, sintiéndose con un ambiente de compañerismo amigable, con un trato agradable dentro de la Institución i con el público en general, demostrando una responsabilidad de trabajo dentro de la armonía, colaboración y cooperación.

Castillo (2014), en su tesis *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles profesionales*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, facultad de letras y ciencias humanas. Llegó a las siguientes conclusiones:

El análisis reportado ha permitido llegar a la conclusión de que, en el contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras variables del estudio, resulta ser la que mejor predice la satisfacción dentro de una institución.

Por otro lado, es importante dar a conocer los resultados obtenidos al comparar los distintos grupos jerárquicos. De modo consistente con lo indicado previamente, los trabajadores que se ubican en el grupo de cargo elevado presentan mayor motivación intrínseca e identificada y también se encuentran más satisfechos laboralmente. Cabe señalar que, en este grupo, el clima laboral es percibido de modo más favorable, por tanto, la asociación directa entre estas tres variables es consistente. Es altamente probable que el entorno laboral de este grupo, pese a que forma parte de la empresa analizada como un todo, posea ciertas características que son percibidas de modo más favorable y ello a su vez, puede impactar en las otras variables de estudio (Colquitt et al., 2000, en Chaparro, 2006). Sería conveniente que todos los sectores de la empresa logaran establecer una relación directa e intensa entre las tres variables implicadas.

La verificación de que la percepción de clima varía de acuerdo a la jerarquía es altamente relevante para el desarrollo de la organización analizada. La ubicación jerárquica de los tres grupos se asocia con una percepción disímil de acuerdo a su ubicación. Cuanto más elevada sea la jerarquía, más elevada o favorable es la percepción de clima.

Es importante marcar que, la relación entre clima institucional, motivación intrínseca y satisfacción laboral reportada a través de los hallazgos de la presente investigación, corrobora, tal como se señaló previamente, los supuestos teóricos

y empíricos considerados internacionalmente (Quintero et al., 2008; Salazar et al., 2009; Salgado et al., 1996). No obstante, es relevante indicar que el análisis de la relación entre las variables de estudio, en diferentes niveles profesionales, no ha sido intensamente explorado en la literatura científica psicológica. Por ello, los resultados indicados en la actual investigación brindan un aporte, ya que a través de los análisis se demuestra que existen diferencias significativas entre los distintos grupos de la jerarquía. Estos datos son relevantes no solo para la organización que se ha estudiado sino para distintos sistemas organizacionales, pues pueden permitirle, a los investigadores y responsables de la organización de recursos humanos, tener argumentos empíricos a favor de intervenciones laborales posteriores. Así, se puede mejorar el clima, la motivación y la satisfacción laboral de sus trabajadores utilizando diversas estrategias dependiendo del cargo que los empleados ocupen.

La presente trabajo de investigación se relaciona con el estudio de la persona para identificar el Clima Institucional dentro de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, así como averiguar la Gestión laboral que brinda la Universidad a sus usuarios internos y externos.

El clima institucional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, 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).

Se plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima institucional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

El clima institucional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura institucional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones personales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima institucional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta, y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Diferentes autores, entre ellos Reygadas (2002), consideran la calidad laboral como un todo compuesto por distintos tipos de calidades referidas a los diferentes aspectos de la misma. Siguiendo a Reygadas, autor en el que se basa nuestra clasificación, en primer lugar, está la calidad en las condiciones de trabajo, donde se engloba la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo. El siguiente tipo de calidad es la relativa a las condiciones de empleo, que abarca cuestiones como el salario, así como la ausencia de precarización del empleo y la seguridad temporal del mismo. En tercer lugar, la calidad en las relaciones industriales agrupa todo lo vinculado con la negociación y la participación, no solo de los agentes sociales, sino también de los trabajadores en la toma de decisiones, su acceso a la información relacionada con la producción y la colaboración de éstos con los ingenieros y diseñadores. Y por último, se suma la calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.

Reconociendo la importancia que tiene el trabajo para las personas, durante los últimos años y principalmente a partir de los noventa, la preocupación por la calidad laboral ha sido un tema recurrente no solo en el contexto académico, sino también entre los agentes implicados en el mundo laboral. Aspectos como la creación de nuevos puestos de trabajo, la disminución de la productividad en la economía, el aumento de la desigualdad en la distribución del ingreso, la desregulación del mercado laboral en muchos países y la presencia de formas de empleo contingente y temporal, entre otros factores, han generado la percepción de que la calidad de los puestos de trabajo se está deteriorando.

El objetivo del presente artículo es analizar del clima institucional en su amplitud. Para tal fin, se desarrolla un modelo conceptual multinivel en el que se pretenden integrar las diversas perspectivas y niveles que inciden en la determinación de la gestión laboral. En otras palabras, a partir de las dimensiones que conforman el concepto de calidad laboral (objetiva y subjetiva), en el modelo se integran los diversos agentes participantes cuyas acciones determinen las dimensiones (empresas, sindicatos y organismos gubernamentales), haciendo que la calidad laboral baje o suba.

El Trabajo es la principal fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo: Las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. La Gestión Laboral es el principio rector de toda la política de trabajo, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza: Su calidad de vida es superior, Su eficacia y eficiencia mayor, La fluctuación laboral disminuye, Se eleva la autoestima, Es más elevado el sentido de pertenencia y de dueño de los bienes del estado, Propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales, Se aprecia y sustenta con mayor firmeza sus ideales, Se dan importantes pasos en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital del hombre.

Elemento fundamental para un alto nivel de calidad de trabajo, es la posibilidad real que tenga una persona de ejecutar un trabajo en correspondencia con la capacidad y la iniciativa que posee y donde la riqueza de contenido este presente, todo lo cual hagan que el trabajador ponga en máxima tensión sus capacidades; lo que comienza a ser posible, entre otras cuestiones, con el avance de la ciencia y la técnica, la universalización de la enseñanza, el pleno empleo, el perfeccionamiento de la planificación económico social y el desarrollo de los métodos de orientación vocacional. Dentro de los grandes logros de la Revolución en la esfera social, podemos señalar, el pleno empleo, la seguridad social y la oportunidad real, sin exclusión alguna, de que todo ciudadano pueda alcanzar los más altos niveles de instrucción educacional, situándola sin dudar a dudas a la cabeza de los países más desarrollados. Sin embargo, aún no hemos logrado, en muchos casos, que los estudios que se realizan por el ciudadano se correspondan por su capacidad y vocación, ni tampoco que la profesión estudiada concuerde siempre con el contenido de trabajo de la labor que realiza. Estas situaciones limitan el desarrollo de un alto nivel de calidad laboral y por tanto su insatisfacción, lo cual se verá reflejado en su calidad de vida y consecuentemente en sus resultados laborales. Hay que tener presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico profesional y cultural del hombre, en nuestra sociedad, se desarrolla mucho más aceleradamente que el enriquecimiento del contenido de trabajo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?

1.4.2.- Problemas Específicos

- 1) ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?
- 2) ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con el compromiso de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?
- 3) ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con la equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?
- 4) ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?

1.5 Justificación del estudio

Se realiza el estudio en vista que la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac viene trayendo hace años atrás con la misma problemática y se considera que existe dos grupos divididos y que ambos piensan solo en sus intereses personales mas no en el alumnado y en el crecimiento de la universidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

1.6.1.1 Hipótesis Específicos

- 1) El clima institucional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- 2) El clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- 3) El clima institucional se relaciona significativamente con la equidad de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

- 4) El clima institucional se relaciona significativamente con el cumplimiento de tareas de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos del Problema

1.7.1.1.-Objetivo General

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

1.7.1.2-Objetivos Específicos

- 1) Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- 2) Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el compromiso de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- 3) Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- 4) Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

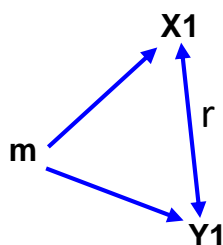
2.1.1.- Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica, el **nivel diseño** es **descriptivo- correlacional** por que describe el fenómeno o una situación en este caso las variables del Clima Institucional y la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

2.1.2.-Diseño de investigación.

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal correlacional en la que trata de relacionar el grado del Clima Institucional en la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. En este tipo de diseño las variables son variables de estudio, ninguna es independiente o dependiente, sólo para efectos de estudio se simbolizar con (m) y (r).

Transversal



Donde:

r.- Relación entre variables

m.- Muestra

X1.- Medida de la variable 1

Y1.- Medida de la variable 2

Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

2.3.1 Variables

Las variables son importantes de comprender pues son unidades básicas de información que se estudia e interpreta en una investigación. Cuidadosamente se analizan e interpretan los valores de cada variable para entender cómo se relacionan las cosas en un estudio descriptivo.

a) Variable de estudio 1

Clima Institucional

Dimensiones:

- Comunicación
- Estilo de liderazgo

- Organización
- Satisfacción laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>EL CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Es un ambiente generado en una institución a partir de las convivencias diarias de los miembros de un nivel. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los trabajadores, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de trabajo.</p> <p>Es un ambiente donde se encuentran las emociones de los trabajadores de un grupo u institución, el cual está relacionado con la motivación de los trabajadores. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental</p> <p>Luis Soto Walls (2011)</p>	<p>Se caracteriza porque la institución tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.</p> <p>Representa la “personalidad” de una organización o institución.</p>	<p>• COMUNICACIÓN</p> <p>Proceso que suministra información, relacionada con la coordinación y con la motivación de todas las partes de la organización. Hampton (1997)</p> <p>La comunicación de una institución es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas y grupos del entorno social donde se realiza su actividad laboral. Carlos Sotelo Enríquez.</p> <p>• ESTILO DE LIDERAZGO</p> <p>Una interacción de un determinado grupo de personas. Los líderes son agentes de cambio. El liderazgo ocurre cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o las competencias de otros en los diferentes aspectos.</p> <p>Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control ▪ Motivación ▪ Expresión ▪ Información <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Confianza ▪ Capacidad de comunicarse ▪ Responsabilidad



	<p>responsabilidades en su área de trabajo.</p> <p>• ORGANIZACIÓN</p> <p>Conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre si bajo una estructura y diseñada para que los recursos humanos, financieros, información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, principios logren determinados fines, los sean lucrativos o no.</p> <p>• SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Es la actitud del trabajador frente a su propio empleo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.</p> <p>Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse laboralmente. La objetivo está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo laboral, pagar lo que se debe o premiar por un mérito obtenido.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistemas▪ Coordinación▪ Objetividad▪ Planificación <ul style="list-style-type: none">▪ Motivación▪ Pago remunerativo▪ Oportunidad▪ Ambiente
--	---	--

b) Variable de estudio 2

Gestión Laboral

Dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Equidad
- Cumplimiento de tareas

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN LABORAL</p> <p>Proceso comprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos.</p> <p>También hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Julián Pérez Porto (2008)</p>	<p>Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente de sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.</p> <p>Fuente: Flores García Rada Javier</p>	<p>• TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>En toda institución es fundamentalmente el trabajo en equipo constituidos por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo. Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir un determinado objetivo bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de personas para lograr las metas propuestas. Rosa María Jaramillo Solorio.(2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Criterio • Compañerismo • Recursos
		<p>• COMPROMISO</p> <p>Compromiso es una obligación contraída, palabra dada, es una decisión personal. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Obligación • Decisión • Cumplimiento

		<p>excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.</p>	
		<p>• EQUIDAD</p> <p>La equidad es igualdad de oportunidades en todo aspecto promueve la igualdad en el lugar de trabajo y en otros aspectos. La igualdad se refiere a la protección de los derechos de las personas. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. Un empleador que discrimine a un empleador que trata a un trabajador injustamente cae en violación de las leyes de igualdad de oportunidades laborales y está sujeto a una acción disciplinaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Responsabilidad • Productividad • Rentabilidad
		<p>• CUMPLIMIENTO DE TAREAS</p> <p>Es la acción y efecto de cumplir tareas designadas con determinada institución o con alguien. En tanto, por cumplir es tarea, se entiende hacer aquello que se prometió o convino con alguien previamente que se haría en un determinado tiempo, lugar y forma, es decir, la realización de un deber o obligación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Control • Compromiso • Evaluación

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para la presente investigación de población está constituida por los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

La población está constituida por 99 trabajadores entre nombrados y contratados.

Sus características: son trabajadores que se encuentran en diferentes niveles según sus grupos ocupacionales funcionarios, jefes de área y trabajadores. Sus grupos ocupacionales están diferenciados entre profesionales, técnicos y auxiliares.

2.3.2. Muestra

La población está constituida por 99 trabajadores entre nombrados y contratados.

Sus características: son trabajadores que se encuentran en diferentes niveles según sus grupos ocupacionales funcionarios, jefes de área y trabajadores. Sus grupos ocupacionales están diferenciados entre profesionales, técnicos y auxiliares.

La muestra representa al 100% de la población

Este tipo de muestra se denomina censal.

$n = ?$

$N = 99$

$Z = 1.96 = 3.8416$

$P = 0.5$

$Q = 0.5$

$E = 5\% = 0.05 = 0.0025$

$N-1 = 98$

N= Tamaño de la población

n = Muestra

Z= Nivel de confianza

E= Error de muestra

P= Población

Q= Probabilidad de fracaso

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q} = \frac{95.0796}{1.2054} = 78.878048$$

$$= 79$$

2.3.3. Muestreo

La técnica seleccionada para el muestreo de la presente investigación es una técnica no probabilística CENSAL, porque tomaremos a toda la población como nuestra muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica para aplicar el instrumento es la encuesta individual. Se realiza sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

2.4.2 Instrumentos

El índice de consistencia permite medir si un instrumento tiene la fiabilidad suficiente para ser aplicado, si su valor está por debajo de 0.6 el instrumento que se está evaluando, presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones equivocadas.

Para calcular el valor de α , se utilizó la fórmula:

Donde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

En ese sentido a continuación se calculó la varianza de los ítems, para lo cual se utilizó el estadístico SPSS, v. 23; mediante la prueba de varianzas de los ítems del instrumento formulado, los rangos de confiabilidad establecidos son:

Rangos para interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Tabla N° 01
Rangos para interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

De acuerdo a los rangos establecidos, se analizó el índice Alpha de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados para el instrumento establecido bajo la denominación de prueba para la medición de la variable de la Comprensión Lectora.

Tabla N° 02

Confiabilidad del instrumento para el estudio clima institucional y la gestión laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017 mediante la prueba del Alpha de Cronbach.

Tabla N° 02a
Variable de Estudio 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	79	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,915	,901	32

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de elemento	,992	,361	1,656	1,295	4,585	,131	32

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1.-Puedo comunicar con toda sinceridad a mis jefes lo que pienso sobre el trabajo.	2,56	,675	79
2.- Mi jefe me comunica sobre todas las actividades que se realizan en la institución.	2,15	,601	79
3.-Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.	2,04	,993	79
4.Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias	1,63	1,052	79
5.-Existe buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución.	1,48	1,108	79

6.-La información que recibo es útil e importante para desarrollo de mis actividades.	2,00	,987	79
7.-Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.	2,29	1,100	79
8.-Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la institución (Jefe – Colaborador, Colaborador - Jefe)	2,48	,875	79
9.-Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.	3,05	,918	79
10.-Animo a los miembros de mí equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.	2,32	,743	79
11.- Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.	2,34	,766	79
12.-La organización solicita sus ideas para mejorar su trabajo.	1,59	1,149	79
13.-Me interesa influir en los demás aportando nuevos conocimientos.	2,35	,680	79
14.-Me gusta analizar problemas.	2,20	,791	79
15.- Respeto los límites de los demás.	2,35	,833	79
16.-Yo administro mi tiempo con efectividad.	2,68	,856	79
17.-En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios.	2,85	,802	79
18.-En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.	2,20	1,202	79
19.-Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	1,75	1,103	79
20.-En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	1,77	1,154	79
21.-Mis superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	1,16	1,091	79
22.-Mis Jefes saben compartir y transmitir conocimientos.	1,49	1,229	79
23.-Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	1,70	1,181	79

24.-Las herramientas y equipos que utilizo en mi oficina (computador, impresora, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	1,10	,955	79
25.- Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	1,68	1,161	79
26.-Está de conforme con la remuneración que percibe.	1,61	1,055	79
27.-Se siente bien trabajando en el área que actualmente está laborando.	1,91	1,242	79
28.- Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	1,90	1,287	79
29.- Nuestros usuarios están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.	2,24	,788	79
30.- Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	1,75	1,138	79
31.-Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización.	1,94	,896	79
32.- Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	1,05	,904	79

Tabla N° 02b
Variable de Estudio 1: GESTIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,930	,926	32

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	1,946	,797	2,899	2,101	3,635	,183	32
Varianzas de elemento	1,013	,409	1,886	1,477	4,615	,133	32

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
33.- Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en equipo.	2,33	,746	79
34.-Cuando se desarrolla un trabajo en equipo es capaz de aportar ideas y comunicar.	2,62	,773	79
35.-Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.	2,22	,779	79
36.-Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva	1,76	1,313	79
37.-No existe un espíritu de equipo de esta organización.	1,68	1,373	79
38.-Trabaja en forma coordinada con sus compañeros de área.	1,85	1,312	79
39.-Siente que existe dos grupos dentro de su institución	2,46	1,048	79
40.-Se considera un buen compañero de equipo de trabajo.	2,33	,902	79
41.-Se siente comprometido con su trabajo que se realiza.	2,38	,805	79
42.-Sientes el apoyo de tu Jefe	1,75	1,224	79
43.-Te sientes comprometido con tu institución.	2,53	,931	79
44.- ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?	2,14	,957	79

45.- Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad.	1,97	1,062	79
46.-Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona.	1,67	,944	79
47.- En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?	2,28	,639	79
48.- Usted se esfuerza por cumplir con los objetivos de su institución.	2,33	,957	79
49. En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	2,03	,862	79
50.-Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	1,86	,780	79
51.-Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.	1,87	,966	79
52.-Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	1,65	1,098	79
53.-A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente	1,14	1,217	79
54.-Mi jefe me respalda 100%	1,62	1,136	79
55.-Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	1,94	,896	79
56.-Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	1,77	,876	79
57.-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo o acabarlo mis trabajos.	1,78	1,009	79
58.-Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	,80	1,005	79
59.-Cumple con sus labores de trabajo normalmente	2,90	,942	79
60.-Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	1,63	1,221	79
61.-Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la empresa.	1,97	1,012	79
62.-Esta adecuadamente implementado mi área para cumplir con su trabajo.	1,80	,952	79
63.-La institución cumple con sus obligaciones de pago al personal.	1,48	,945	79
64.-Cree Ud. Que todos los Jefes de todas las áreas cumplen con los objetivos de su área.	1,75	1,044	79

CALCULO DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
1.-Puedo comunicar con toda sinceridad a mis jefes lo que pienso sobre el trabajo.	79	.455
2.- Mi jefe me comunica sobre todas las actividades que se realizan en la institución.	79	.361
3.-Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.	79	.986
4.Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias	79	1.107
5.-Existe buena comunicación entre todos los trabajadores de la institución.	79	1.227
6.-La información que recibo es útil e importante para desarrollo de mis actividades.	79	.974
7.-Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.	79	1.209
8.-Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la institución (Jefe – Colaborador, Colaborador - Jefe)	79	.766
9.-Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.	79	.844
10.-Animo a los miembros de mí equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.	79	.552
11.- Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.	79	.587
12.-La organización solicita sus ideas para mejorar su trabajo.	79	1.321
13.-Me interesa influir en los demás aportando nuevos conocimientos.	79	.463
14.-Me gusta analizar problemas.	79	.625
15.- Respeto los límites de los demás.	79	.693
16.-Yo administro mi tiempo con efectividad.	79	.732
17.-En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios.	79	.643
18.-En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.	79	1.446
19.-Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	79	1.217
20.-En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	79	1.332
21.-Mis superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	79	1.191
22.-Mis Jefes saben compartir y transmitir conocimientos.	79	1.510
23.-Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	79	1.394
24.-Las herramientas y equipos que utilizo en mi oficina (computador, impresora, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	79	.913
25.- Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	79	1.347
26.-Está de conforme con la remuneración que percibe.	79	1.113
27.-Se siente bien trabajando en el área que actualmente está laborando.	79	1.543
28.- Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	79	1.656
29.- Nuestros usuarios están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.	79	.621
30.- Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	79	1.294
31.-Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización.	79	.804
32.- Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	79	.818
33.- Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en equipo.	79	.557
34.-Cuando se desarrolla un trabajo en equipo es capaz de aportar ideas y comunicar.	79	.598

35.-Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.	79	.607
36.-Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva	79	1.723
37.-No existe un espíritu de equipo de esta organización.	79	1.886
38.-Trabaja en forma coordinada con sus compañeros de área.	79	1.720
39.-Siente que existe dos grupos dentro de su institución	79	1.097
40.-Se considera un buen compañero de equipo de trabajo.	79	.813
41.-Se siente comprometido con su trabajo que se realiza.	79	.649
42.-Sientes el apoyo de tu Jefe	79	1.499
43.-Te sientes comprometido con tu institución.	79	.868
44.- ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?	79	.916
45.- Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad.	79	1.128
46.-Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona.	79	.890
47.- En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?	79	.409
48.- Usted se esfuerza por cumplir con los objetivos de su institución.	79	.916
49. En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	79	.743
50.-Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	79	.609
51.-Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.	79	.932
52.-Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	79	1.206
53.-A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente	79	1.480
54.-Mi jefe me respalda 100%	79	1.290
55.-Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	79	.804
56.-Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	79	.768
57.-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo o acabarlo mis trabajos.	79	1.017
58.-Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	79	1.010
59.-Cumple con sus labores de trabajo normalmente	79	.887
60.-Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	79	1.492
61.-Cree que las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la empresa.	79	1.025
62.-Esta adecuadamente implementado mi área para cumplir con su trabajo.	79	.907
63.-La institución cumple con sus obligaciones de pago al personal.	79	.894
64.-Cree Ud. Que todos los Jefes de todas las áreas cumplen con los objetivos de su área.	79	1.089
Suma total Varianza		64.172
suma	79	1036.107
N válido (por lista)	79	

K =	64
$\sum Vi =$	64.1720
$Vt =$	1,036.1070
$\alpha =$	0,95295

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

El valor de Alpha calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.95295 < \text{Alfa} < 1$, por tanto, el instrumento aplicado recoge datos confiables y estos cálculos se hizo con el programa estadístico IBM SPSS v23; el valor obtenido es 0,95295 lo cual permite manifestar que dicho instrumento presenta una confiabilidad muy alta, el cual es pertinente.

Se concluye así que el instrumento aplicado para el estudio clima institucional y la gestión laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017 es Confiable, por tanto, los datos recogidos tienen consistencia interna garantizando así un estudio válido.

Validación de Expertos

El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos, quienes dieron las sugerencias para el reajuste de los reactivos del instrumento. El porcentaje de aprobación fue del 80% que cualitativamente es muy bueno.

Tabla N°03

Porcentaje de valoración por juicio de expertos

EXPERTO	% de calificación
Dr. Hugo Enrique Romero	80%
Dr. Waldo Enrique Campana Morro	80%
PROMEDIO	80%

Recolección de datos

Para la variable de estudio Clima Institucional se construyó un instrumento propuesto por el investigador, la técnica que se utilizó para la recopilación fue la encuesta.

Para la variable de estudio Gestión Laboral se construyó un instrumento propuesto por el investigador, la técnica que se utilizó para la recopilación fue la encuesta.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos estadísticos constituyen uno de los medios por los que el ser humano trata de comprender la generalidad de la vida. Los métodos objetivos y controlados que permiten abstraer grupos de tendencias de muchos individuos, son considerados métodos estadísticos. Estos son fundamentalmente los mismos, independientemente de que se apliquen en el análisis de fenómenos físicos, en el estudio de mediciones ocupacionales.

Los datos recabados fueron tratados en el programa office Excel y el paquete estadístico SPSS v.23 para un mejor resultado del presente trabajo de investigación. Ello nos permite presentar masas de datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen. De acuerdo a lo anterior, la estadística descriptiva es la primera etapa a desarrollar en un análisis de información.

2.6 Aspectos éticos

El presente trabajo realizado de la investigación fue con el apoyo de la comunidad universitaria en especial con los trabajadores y con la aceptación del área de recursos humanos a donde se hizo llegar el documento de solicitud de permiso de aceptación y quienes nos brindaron la base de datos de la información referente a los trabajadores para su investigación de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

El presente estudio corresponde a un estudio descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis de estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Variables

En el presente capítulo se presentan los resultados hallados en el desarrollo de la tesis el mismo que se han realizado para el estudio de Clima institucional y Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Para la variable Clima Institucional se ha aplicado un instrumento que consta de 32 ítems con dos dimensiones para medir la comunicación, estilo de liderazgo, organización y satisfacción laboral.

Para la variable Gestión Laboral se ha aplicado un instrumento que también consta de 32 ítems con dimensiones para medir el trabajo en equipo, compromiso, equidad y cumplimiento de tareas.

3.2 Descripción de Resultados

3.2.1 Resultados de la variable Clima Institucional

A continuación, se presentan los resultados de cada dimensión de los niveles del clima institucional y la gestión laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017; para una mejor comprensión, estos resultados se han organizado en atención a las hipótesis, que, a su vez, responden a la variable en estudio y sus respectivas dimensiones.

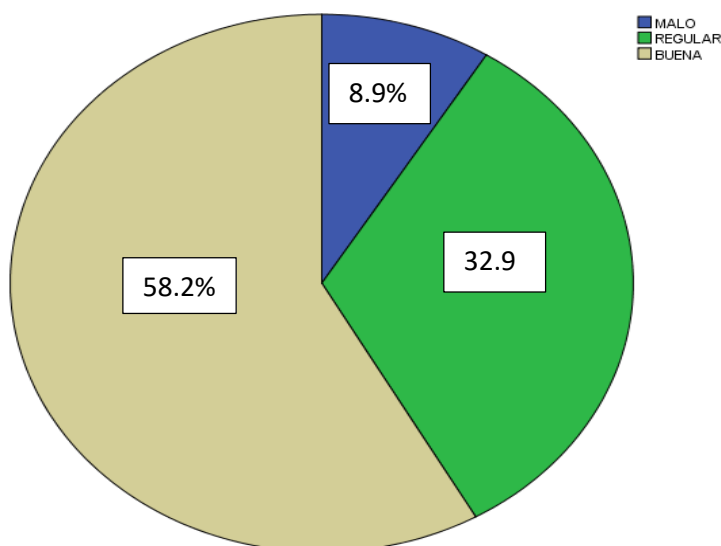
En cada tabla se presenta organizada las frecuencias, gráfico estadístico y su respectiva interpretación, asimismo como posterior a ello se realiza la correlación de cada uno de los indicadores en estudio.

Tabla N°04
Frecuencia en Comunicación

Distribución de frecuencias respecto a la comunicación en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	7	8,9	8,9	8,9
	REGULAR	26	32,9	32,9	41,8
	BUENA	46	58,2	58,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Gráfico N° 01. Distribución de frecuencias de comunicación



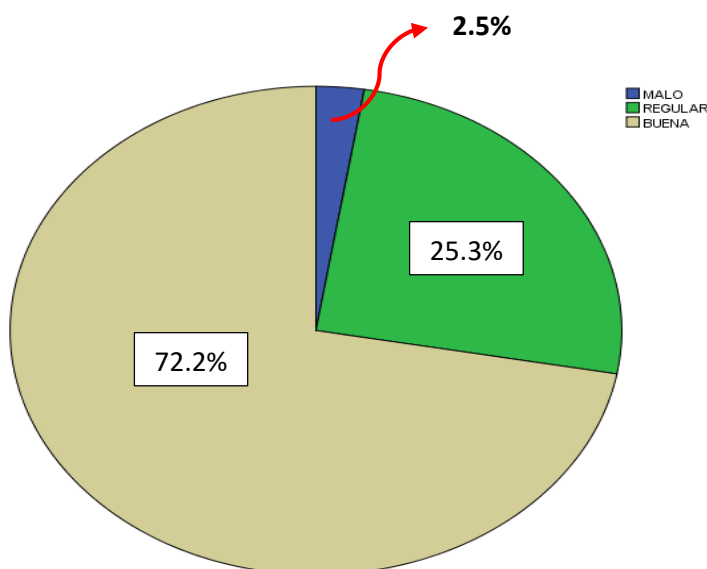
En la tabla N° 04.- Se puede observar que, con respecto a la comunicación, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 8.9% indica que es malo, el 32.9% indica que es regular y el 58.2% indica que es regular ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que la comunicación es regular.

Tabla N°05
Frecuencia en Estilo de Liderazgo

Distribución de frecuencias respecto en estilo de liderazgo en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	2,5	2,5	2,5
	REGULAR	20	25,3	25,3	27,8
	BUENA	57	72,2	72,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Grafico N° 02. Distribución de frecuencias en estilo de liderazgo



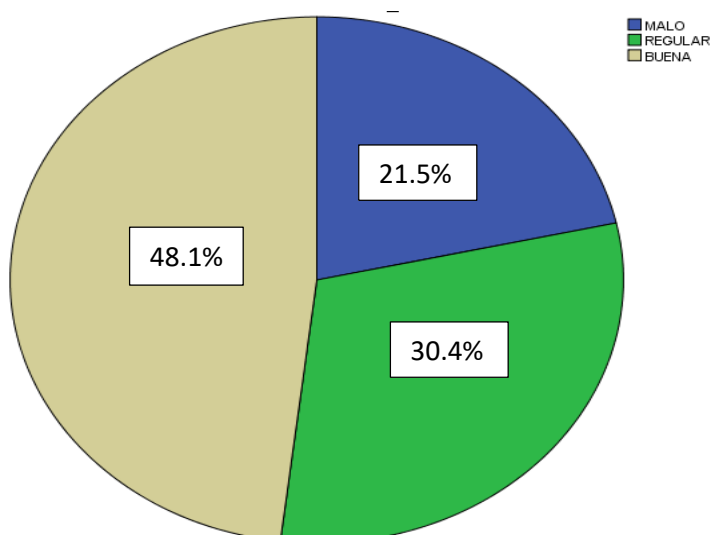
En la tabla N° 05.- Se puede observar que, con respecto al estilo de liderazgo, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 2.5% indica que es malo, el 25.3% indica que es regular y el 72.2% indica que es Buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el estilo de liderazgo es bueno.

Tabla N°06
Frecuencia en Organización

Distribución de frecuencias respecto a la organización en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	17	21,5	21,5	21,5
	REGULAR	24	30,4	30,4	51,9
	BUENA	38	48,1	48,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Grafico N° 03. Distribución de frecuencias en organización



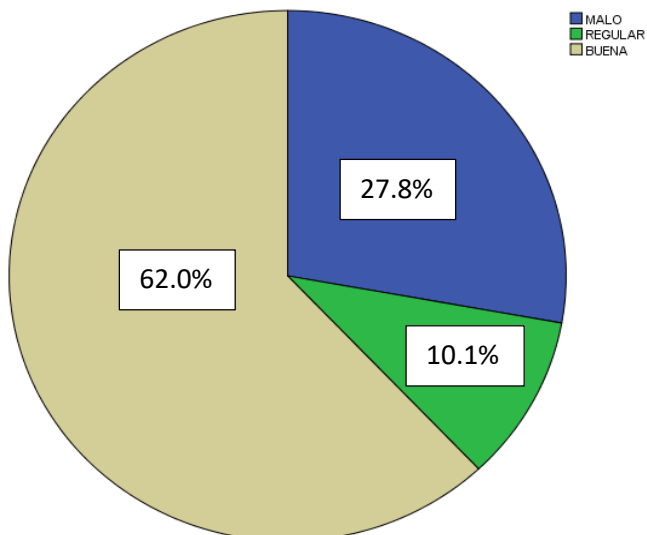
En la tabla N° 06.- Se puede observar que, con respecto a la organización, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 21.5% indica que es malo, el 30.4% indica que es regular y el 48.1% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que la organización es buena.

Tabla N°07
Frecuencia en Satisfacción Laboral

Distribución de frecuencias respecto a la satisfacción laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	22	27,8	27,8	27,8
	REGULAR	8	10,1	10,1	38,0
	BUENA	49	62,0	62,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Gráfico N° 04. Distribución de frecuencias en satisfacción laboral



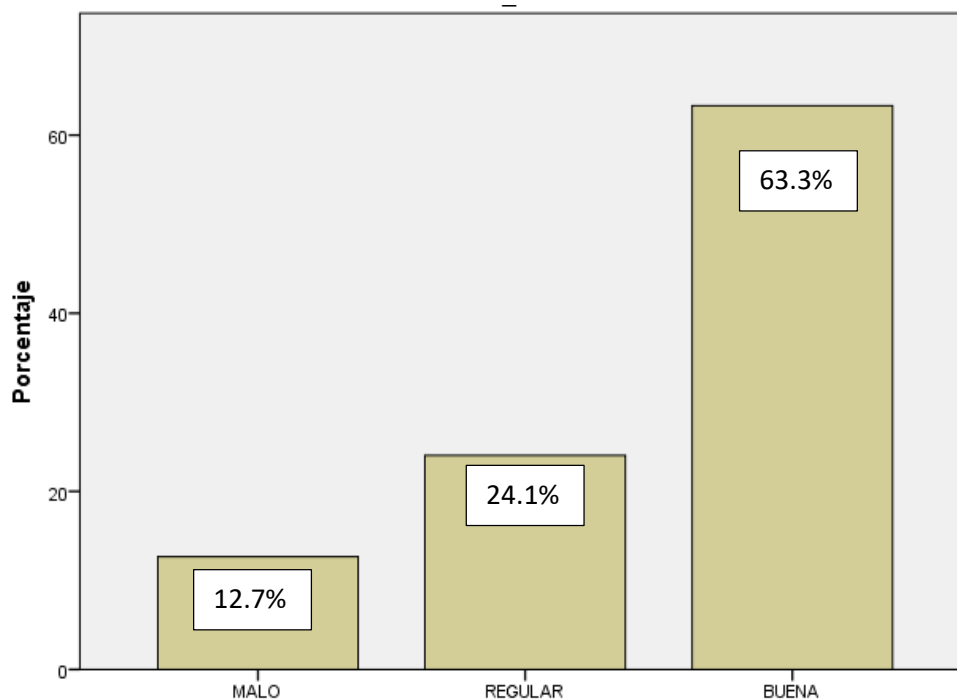
En la tabla N° 07.- Se puede observar que, con respecto a la satisfacción laboral, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 27.8% indica que es malo, el 10.1% indica que es regular y el 62.0% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que la organización es buena.

Tabla N°08
Frecuencia Clima Institucional

Distribución de frecuencias del Clima Institucional en la Universidad
Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	10	12,7	12,7	12,7
	REGULAR	19	24,1	24,1	36,7
	BUENA	50	63,3	63,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

GRAFICO N° 05. Distribución de frecuencias del clima institucional



En la tabla N° 08.- Se puede observar que, con respecto al clima institucional, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 12.70% indica que es malo, el 24.1% indica que es regular y el 63.30% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el clima institucional es bueno.

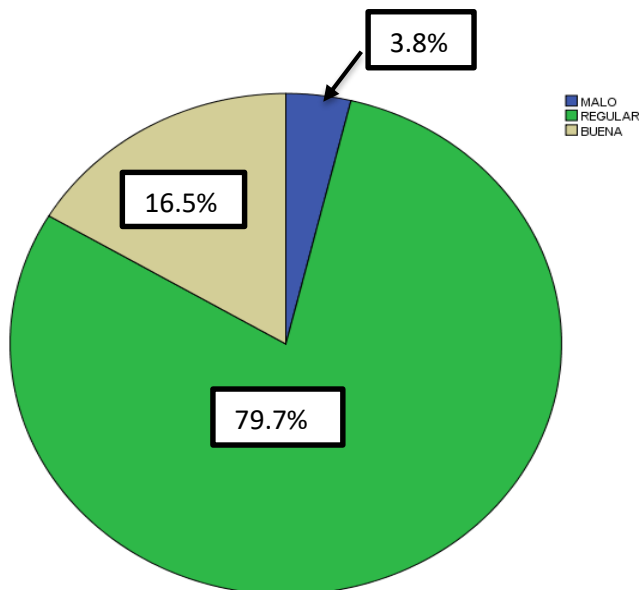
3.2.2 Resultado de la Variable Gestión Laboral

Tabla N°09
Frecuencia en Trabajo en Equipo

Distribución de frecuencias de trabajo en equipo en la Universidad
 Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	3	3,8	3,8	3,8
	REGULAR	63	79,7	79,7	83,5
	BUENA	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Gráfico N° 06: Distribución de frecuencias trabajo en equipo



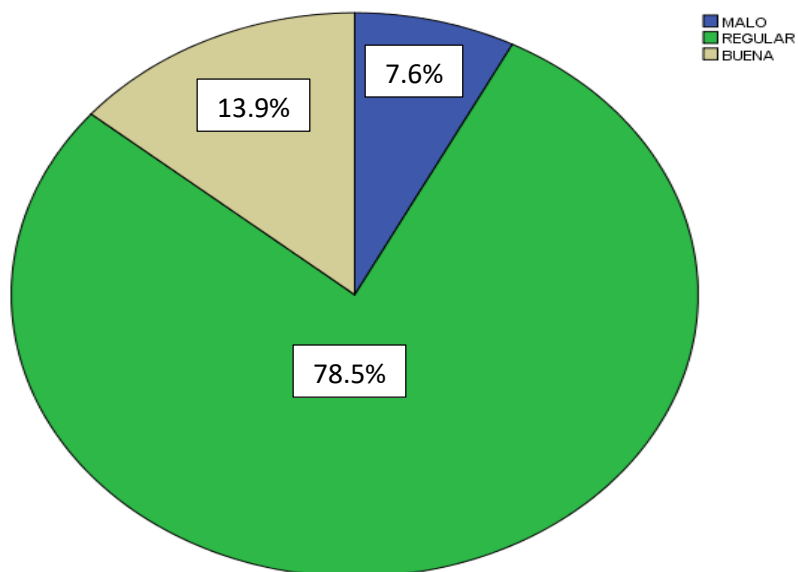
En la tabla N° 06.- Se puede observar que, con respecto al trabajo en equipo, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 3.8% indica que es malo, el 79.7% indica que es regular y el 16.5% indica que es regular ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el clima institucional es regular.

Tabla N°10
Frecuencia en Compromiso

Distribución de frecuencias de compromisos en la Universidad Nacional
 Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	6	7,6	7,6	7,6
	REGULAR	62	78,5	78,5	86,1
	BUENA	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Gráfico N° 07: Distribución de frecuencias en compromiso



En la tabla N° 07.- Se puede observar que, con respecto al compromiso, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 7.6% indica que es malo, el 78.5% indica que es regular y

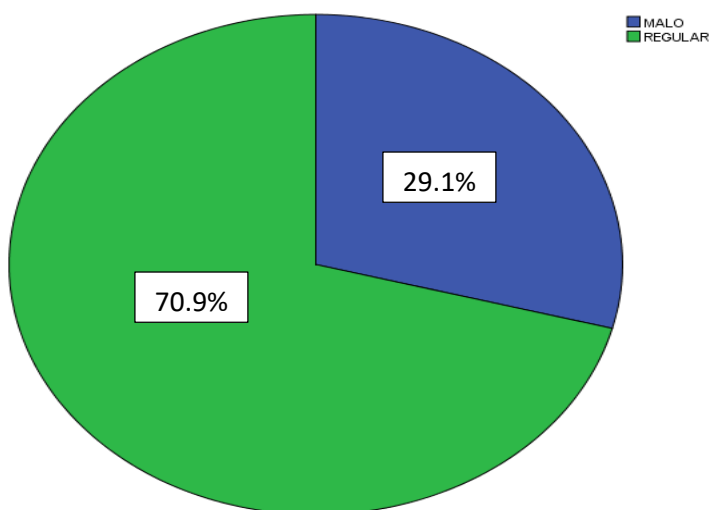
el 13.9% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el compromiso es regular.

Tabla N°11
Frecuencia en Equidad

Distribución de frecuencias de equidad en la Universidad Nacional
 Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	23	29,1	29,1	29,1
	REGULAR	56	70,9	70,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

GRÁFICO N° 08: Distribución de frecuencias respecto a la equidad



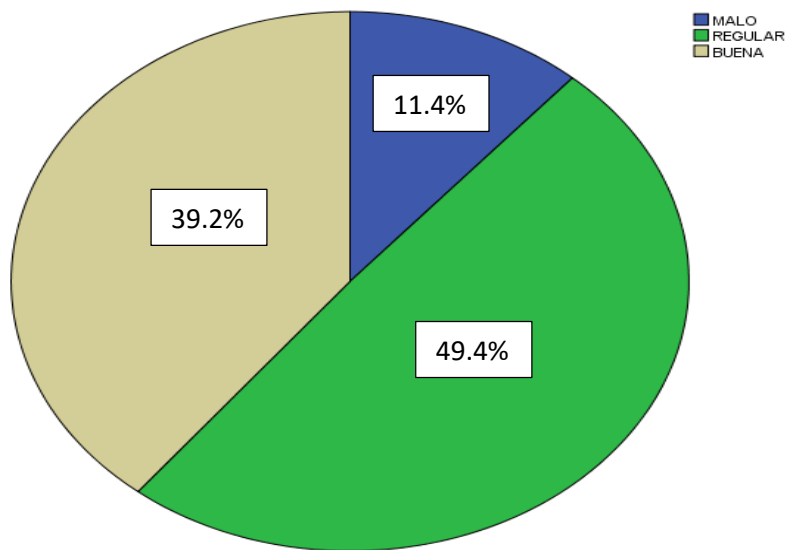
En la tabla N° 08.- Se puede observar que, con respecto a la equidad, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 29.1% indica que es malo y el 70.9% indica que es regular y ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el clima institucional es regular.

Tabla N°12
Frecuencia en Cumplimiento de Tarea

Distribución de frecuencias de cumplimiento de tareas en la Universidad
 Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	9	11,4	11,4	11,4
	REGULAR	39	49,4	49,4	60,8
	BUENA	31	39,2	39,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

GRAFICO N° 09. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS



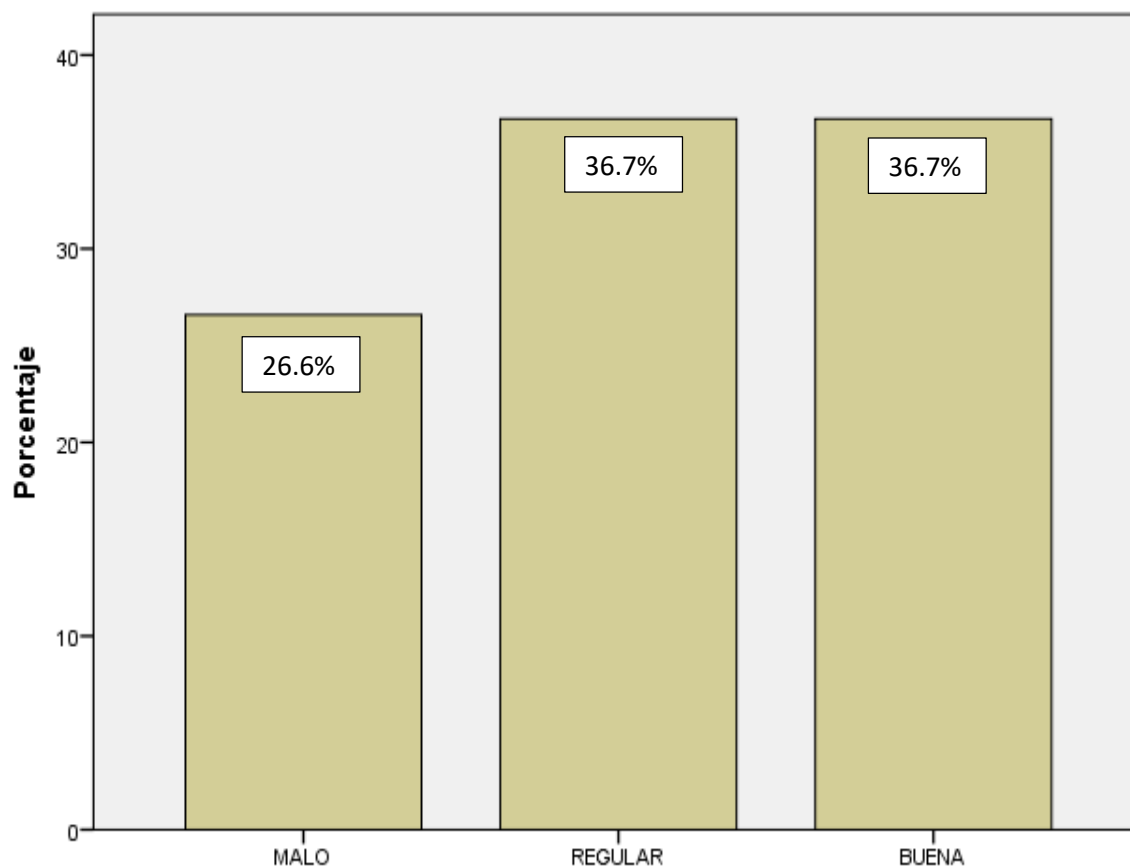
En la tabla N° 09.- Se puede observar que, con respecto al cumplimiento de tareas, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 11.4% indica que es malo, el 49.4% indica que es regular y el 39.2% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el clima institucional es regular.

Tabla N°13
Frecuencia en Gestión Laboral

Distribución de frecuencias de la gestión laboral en la Universidad
 Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MALO	21	26,6	26,6	26,6
REGULAR	29	36,7	36,7	63,3
BUENA	29	36,7	36,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Gráfico N°10: Distribución de frecuencias de la Gestión laboral



En la tabla N° 05.- Se puede observar que, con respecto al gestión laboral, del 100% de los trabajadores en la Universidad, el 26.6% indica que es malo, el 36.7% indica que es regular y el 36.7% indica que es buena ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores indican que el clima institucional esta entre regular y buena.

3.2.3 Determinación por niveles

Tabla 14.

Niveles para determinar el Clima Institucional en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Nivel	Clima Institucional (Variable 1)	Comunicación (Dimensión 1)	Estilo de Liderazgo (Dimensión 2)	Organización (Dimensión 3)	Satisfacción Laboral (Dimensión 4)	Escalas
Bajo	33 - 44	5 – 9	6 - 10	5 – 9	1 – 5	Nunca (0)
	44 - 55	10 – 13	11 - 14	10 – 12	6 – 9	Casi Nunca (1)
Medio	56 - 69	14 – 17	15 - 18	13 – 15	10 – 14	Algunas veces (2)
Alto	70 - 81	18 – 21	19 - 22	16 – 18	15 – 19	Casi Siempre (3)
	82 - 94	22 – 26	23 - 27	19 – 23	20 – 23	Siempre (4)

Fuente: Elaboración propia, 2017.

Tabla 15.

Niveles para determinar la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Nivel	Gestión Laboral (Variable 2)	Trabajo en Equipo (Dimensión 1)	Compromiso (Dimensión 2)	Equidad (Dimensión 3)	Cumplimiento de tareas (Dimensión 4)	Escalas
Bajo	30 - 46	6 - 11	5 - 9	5 - 10	4 - 8	Nunca (0)
	47 - 63	12 - 16	10 - 14	11 - 14	9 - 12	Casi Nunca (1)
Medio	64 - 80	17 - 21	15 - 19	15 - 20	13 - 16	Algunas veces (2)
Alto	81 - 97	22 - 26	20 - 24	21 - 26	17 - 20	Casi Siempre (3)
	98 - 117	27 - 31	25 - 29	27 - 31	21 - 25	Siempre (4)

Fuente: Elaboración propia, 2017.

El presente trabajo de investigación se elaboró categorías por niveles (Bajo, medio y alto) por niveles de **baremación** para explicar con claridad los resultados obtenidos en las dos variables de estudio detallado en la tabla 1 y 2.

3.2.4 Descripción de resultados de las tablas y figuras de las variables

Tabla 16.

Situación del Clima Institucional de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	37%
Medio	4	5%
Alto	46	58%
Total	79	100%

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
Elaboración propia.

Grafico N° 11
Variable Clima Institucional

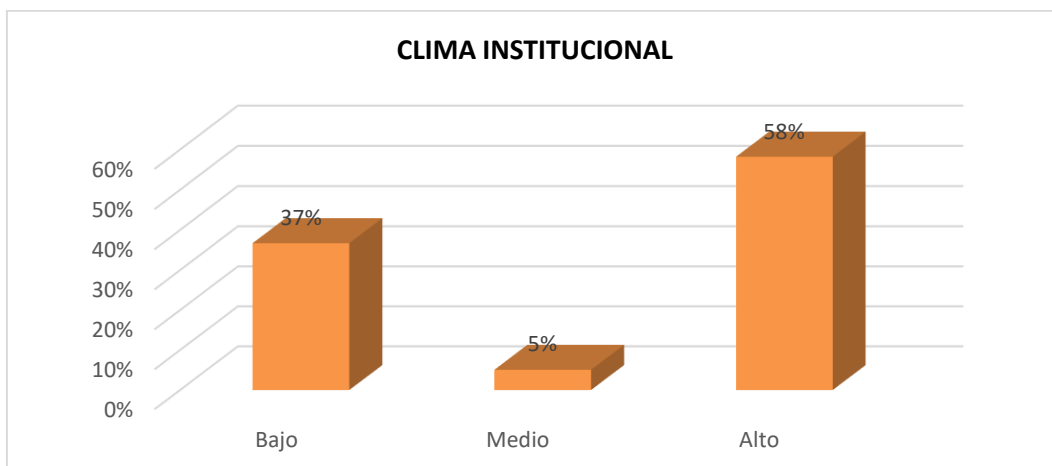


Figura 1. La situación de la variable Clima Institucional de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 16 y figura 11 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 58% (46) tiene un nivel alto respecto al clima institucional, el 5%(4) tienen un nivel medio, el 37%(29) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 17

Comunicación de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

COMUNICACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	20	25%	
Medio	13	16%	
Alto	46	58%	
Total	79	100%	

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
Elaboración propia.

Grafico N° 12
Variable Comunicación

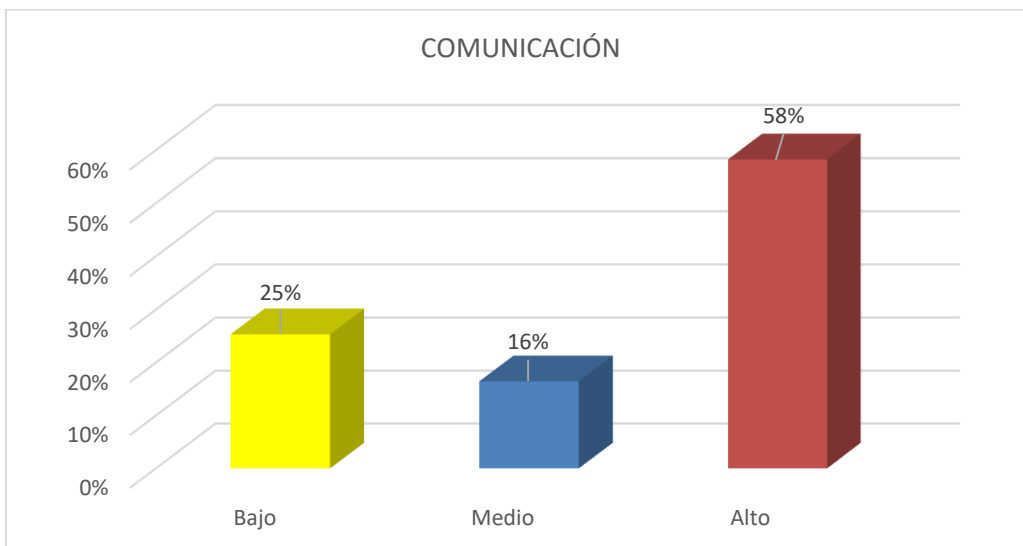


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto a la comunicación de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 16 y figura 12 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 58% (46) tiene un nivel alto respecto al comunicación, el 16%(13) tienen un nivel medio, el 25%(20) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 18

Estilo de liderazgo de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

ESTILO LIDERAZGO		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	10%
Medio	26	33%
Alto	45	57%
Total	79	100%

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 13

Variable Estilo Liderazgo

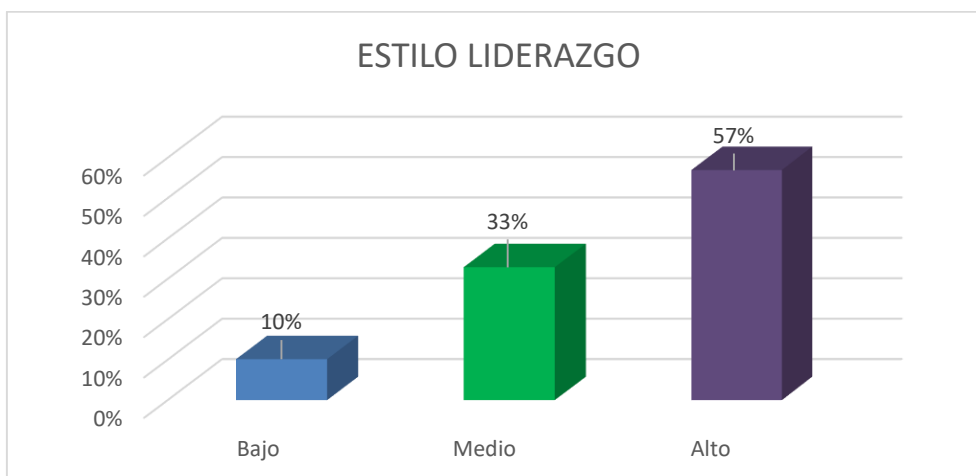


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto al estilo de liderazgo de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 17 y figura 13 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 57% (45) tiene un nivel alto respecto al estilo de liderazgo, el 33%(26) tienen un nivel medio, el 10%(8) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 19

Organización de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

ORGANIZACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	30	38%	
Medio	11	14%	
Alto	38	48%	
Total	79	100%	

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 14

Variable Organización

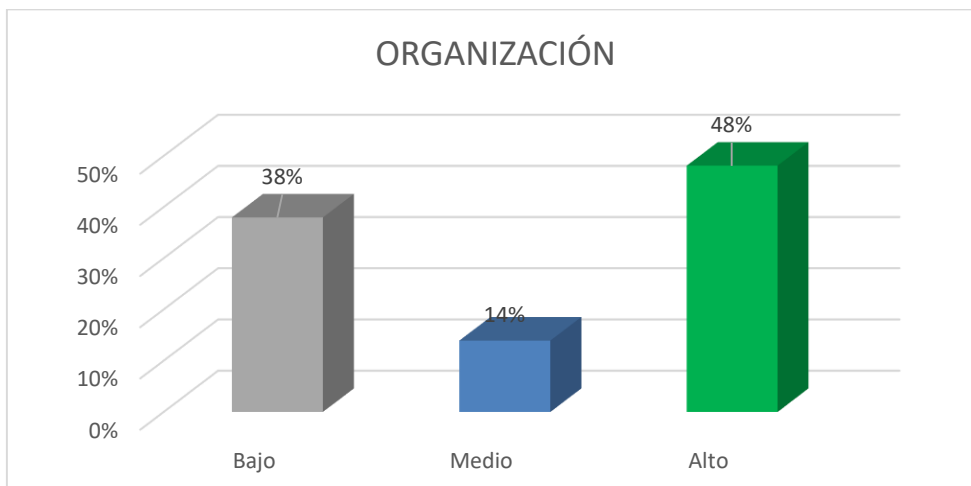


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto a la organización de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 18 y figura 14 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 48% (38) tiene un nivel alto respecto al organización, el 14%(11) tienen un nivel medio, el 38%(30) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 20

Satisfacción laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	32%
Medio	4	5%
Alto	50	63%
Total	79	100%

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 15

Variable Satisfacción Laboral

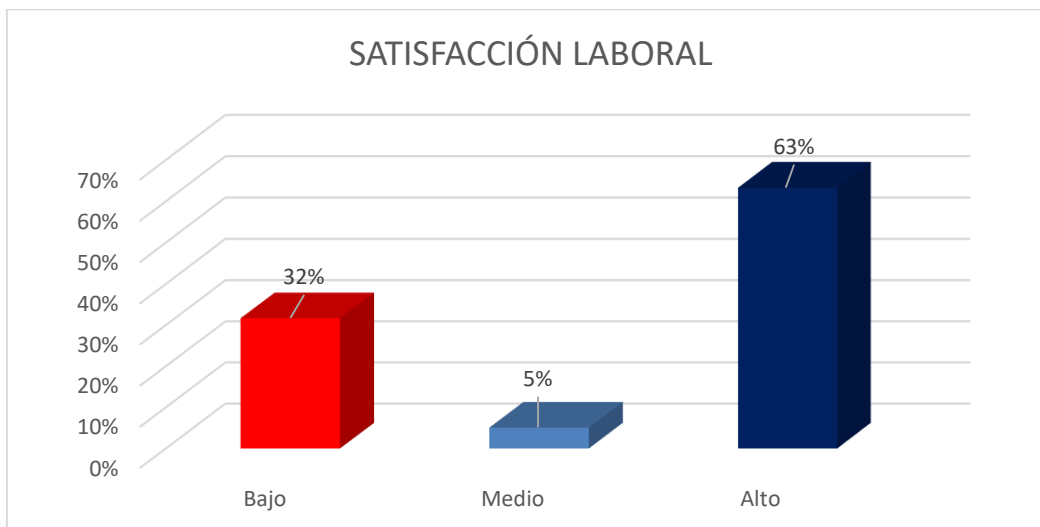


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 19 y figura 15 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 63% (50) tiene un nivel alto respecto al satisfacción laboral, el 5%(4) tienen un nivel medio, el 32%(25) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 21

Gestión laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

GESTIÓN LABORAL			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	31	39%	
Medio	41	52%	
Alto	7	9%	
Total	79	100%	

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 16

Variable Gestión Laboral

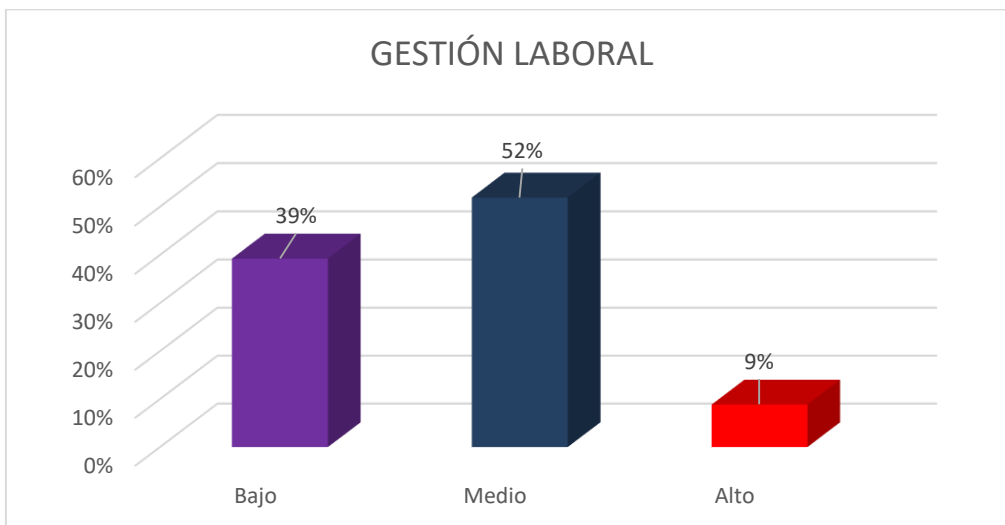


Figura 1. La situación de la variable Gestión Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 20 y figura 16 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 9% (7) tiene un nivel alto respecto al Gestión Laboral, el 52%(41) tienen un nivel medio, el 39%(31) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 22

Trabajo en equipo de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

TRABAJO EN EQUIPO

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	43%
Medio	32	41%
Alto	13	16%
Total	79	100%

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 17

Variable Trabajo en Equipo

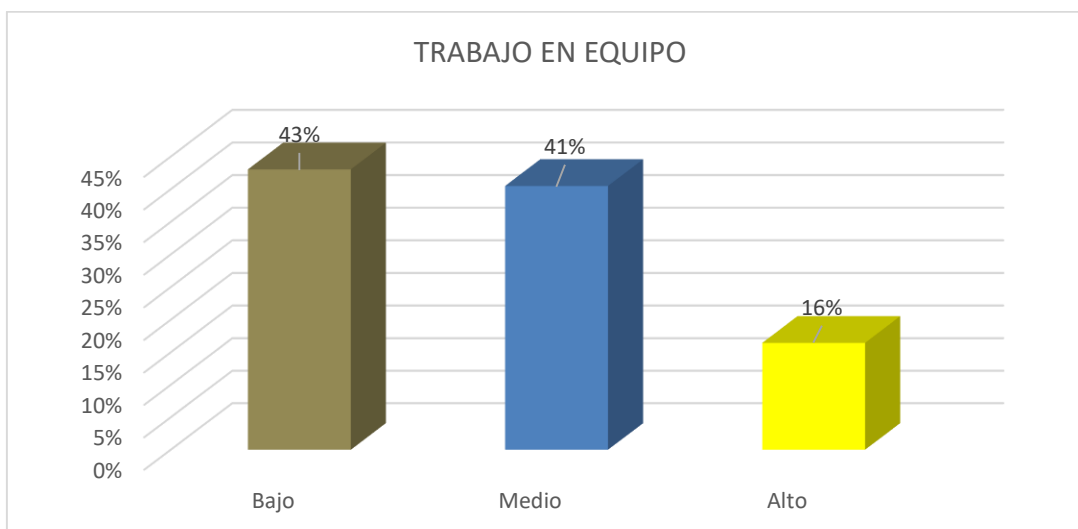


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto trabajo en equipo de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 21 y figura 17 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 16% (13) tiene un nivel alto respecto al equipo en equipo, el 41%(32) tienen un nivel medio, el 43%(34) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 23

Compromiso de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

COMPROMISO			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	21	27%	
Medio	31	39%	
Alto	27	34%	
Total	79	100%	

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 18

Variable Compromiso

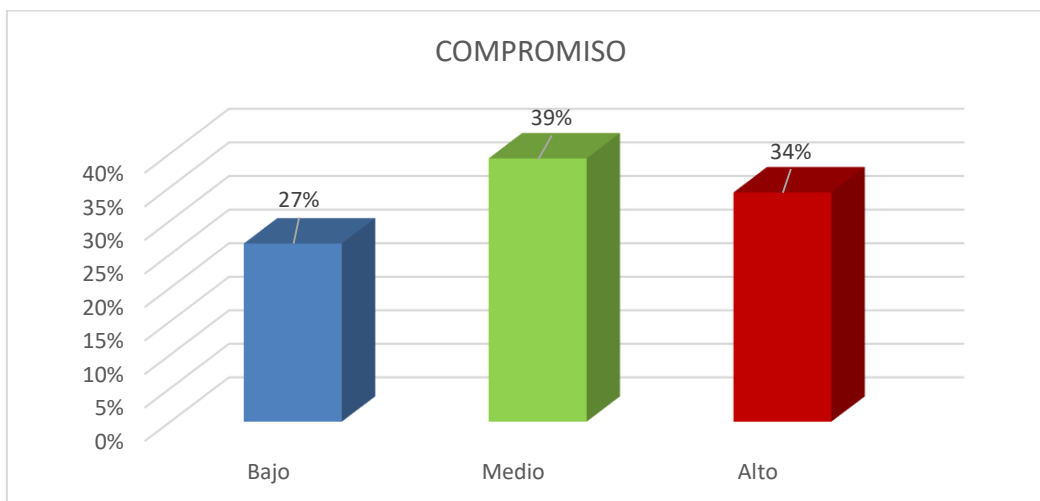


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto al compromiso de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 22 y figura 18 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 34% (27) tiene un nivel alto respecto al compromiso, el 39%(31) tienen un nivel medio, el 27%(21) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 24

Equidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

EQUIDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	43	54%	
Medio	28	35%	
Alto	8	10%	
Total	79	100%	

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 19

Variable Equidad

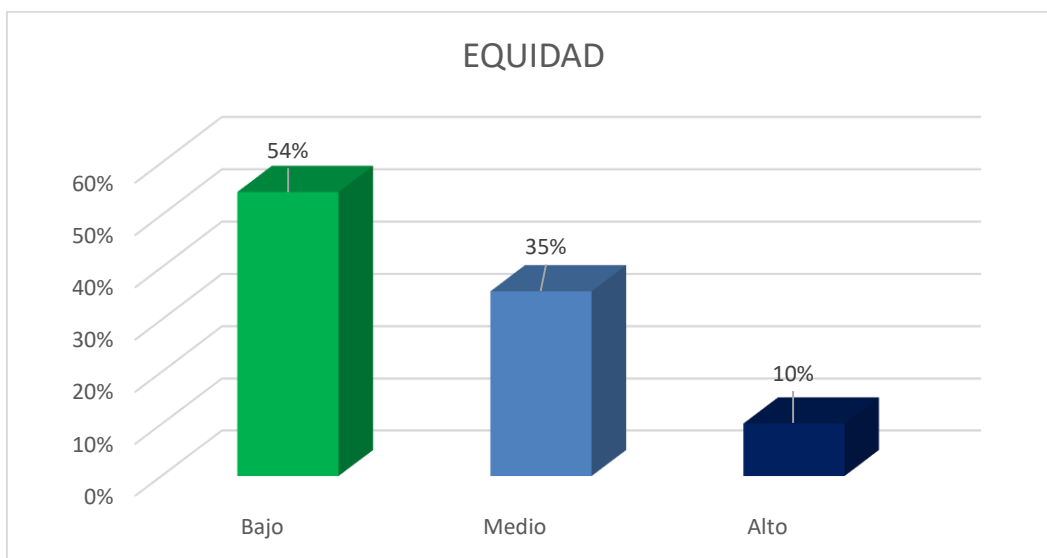


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto a la Equidad de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 23 y figura 19 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 10% (8) tiene un nivel alto respecto al equidad, el 35%(28) tienen un nivel medio, el 54%(43) tienen un nivel bajo.

Tabla N° 25

Cumplimiento de tarea de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017

CUMPLIMIENTO DE TAREA

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	29%
Medio	29	37%
Alto	27	34%
Total	79	100%

Fuente: Cuestionario a trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Elaboración propia.

Grafico N° 19

Variable Cumplimiento de tarea

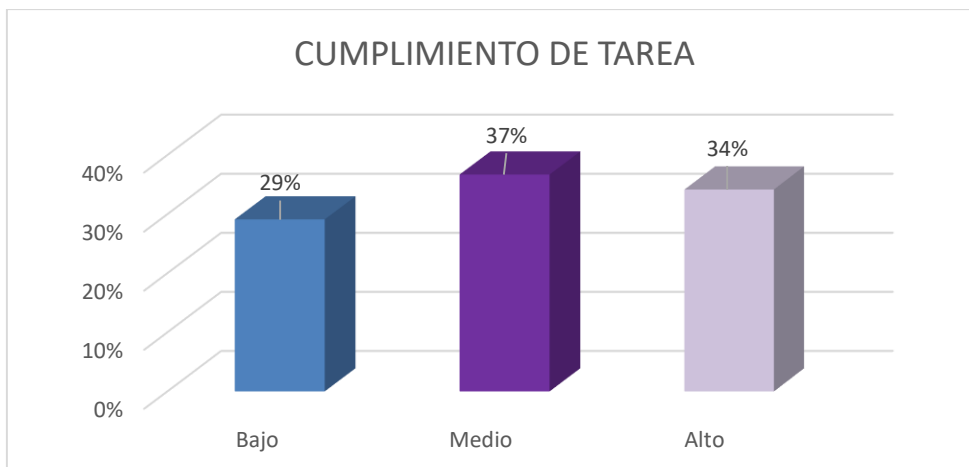


Figura 1. La situación de la Dimensión respecto al cumplimiento de tareas de los trabajadores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017. Producción propia.

INTERPRETACION:

En la tabla 24 y figura 19 se observa de los 79 trabajadores ligadas al objeto de estudio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac señalan que el 34% (27) tiene un nivel alto respecto al cumplimiento de tarea, el 37%(29) tienen un nivel medio, el 29%(23) tienen un nivel bajo.

3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Estadísticamente una hipótesis es una aseveración o afirmación acerca de una propiedad de una población según Triola (2004, pág. 368), porque los resultados obtenidos infieren a toda determinada población en estudio.

3.3.1 PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL.

Resultados de la prueba de hipótesis con Rho de Spearman.

Valoración de Rho de Spearman:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
- De 0.70 a 0.89 Alta correlación
- De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

Hipótesis general

(Hipótesis Nula) Ho: El clima institucional no se relaciona significativamente con la gestión laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

(Hipótesis Alterna) H1: El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

Tabla N° 26

Prueba con Rho Spearman – hipótesis general

Correlaciones entre Clima Institucional y Gestión Laboral

			CLIMA INSTITUCIONAL	GESTIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	GESTIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,775**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

Fuente: estadístico Spss versión 23.00 – Producción propia, 2017.

De la tabla 26 con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar de acuerdo al valor **“Sig. (bilateral)” es 0.000 menor a 0.05** nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, el clima institucional se relaciona significativamente con la gestión laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Además, se observa el coeficiente de Rho de Spearman **es 0,775** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta.

Tabla N°27

Prueba con Rho Spearman – hipótesis general

Correlaciones entre Clima Institucional y Trabajo en Equipo

			CLIMA INSTITUCIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De la tabla 27 con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar de acuerdo al valor “**Sig. (bilateral)**” es **0.000 menor a 0.05** nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, el clima institucional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Además, se observa el coeficiente de Rho de Spearman es **0,737** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta.

Tabla N°28

Prueba con Rho Spearman – hipótesis general

Correlaciones entre Clima Institucional y Compromiso

		CLIMA		
		INSTITUCIONAL	COMPROMISO	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De la tabla 27 con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar de acuerdo al valor “**Sig. (bilateral)**” es **0.000 menor a 0.05** nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, el clima institucional se relaciona significativamente con el Compromiso de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Además, se observa el coeficiente de Rho de Spearman es **0,653** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

Tabla N° 29

Prueba con Rho Spearman – hipótesis general

Correlaciones entre Clima Institucional y Equidad

		CLIMA		
		INSTITUCIONAL	EQUIDAD	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	EQUIDAD	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De la tabla N° 28 con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar de acuerdo al valor “**Sig. (bilateral)**” es **0.000 menor a 0.05** nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, el clima institucional se relaciona significativamente la equidad de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Además, se observa el coeficiente de Rho de Spearman es **0,699** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

Tabla N°30

Prueba con Rho Spearman – hipótesis general

Correlaciones entre Clima Institucional y el Cumplimiento de Tarea

			CLIMA INSTITUCIONAL	CUMPLIMIENT O DE TAREA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	CUMPLIMIENTO DE TAREA	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

De la tabla N° 29 con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar de acuerdo al valor “**Sig. (bilateral)**” es **0.000 menor a 0.05** nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, el clima institucional se relaciona significativamente con el Cumplimiento de tareas de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Además, se observa el coeficiente de Rho de Spearman es **0,524** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

3.4 Estadístico de Tablas Cruzadas o contingencia

La tabulación cruzada representa los resultados hallados en el desarrollo de una creación de una tabla de contingencia desde la distribución de frecuencias para lo cual se han realizado el estudio del Clima Institucional y la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

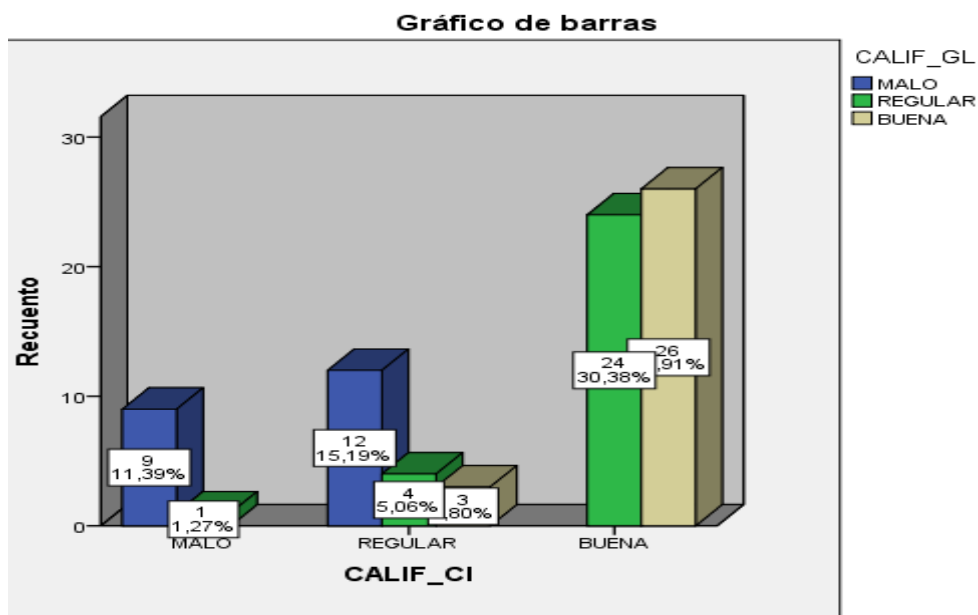
Para lo cual relacionaremos y aplicaremos con la variable Clima Institucional con las dimensiones de trabajo en equipo, compromiso, equidad y cumplimiento de tareas para medir hasta qué grado existe una relación.

Tabla N°31

Tabla cruzada Clima Institucional Gestión Laboral

		Gestión Laboral			Total
		MALO	REGULAR	BUENA	
Clima Institucional	MALO	90,0%	10,0%		100,0%
	REGULAR	63,2%	21,1%	15,8%	100,0%
	BUENA		48,0%	52,0%	100,0%
Total		26,6%	36,7%	36,7%	100,0%

Gráfico N°20: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral



Conclusión.

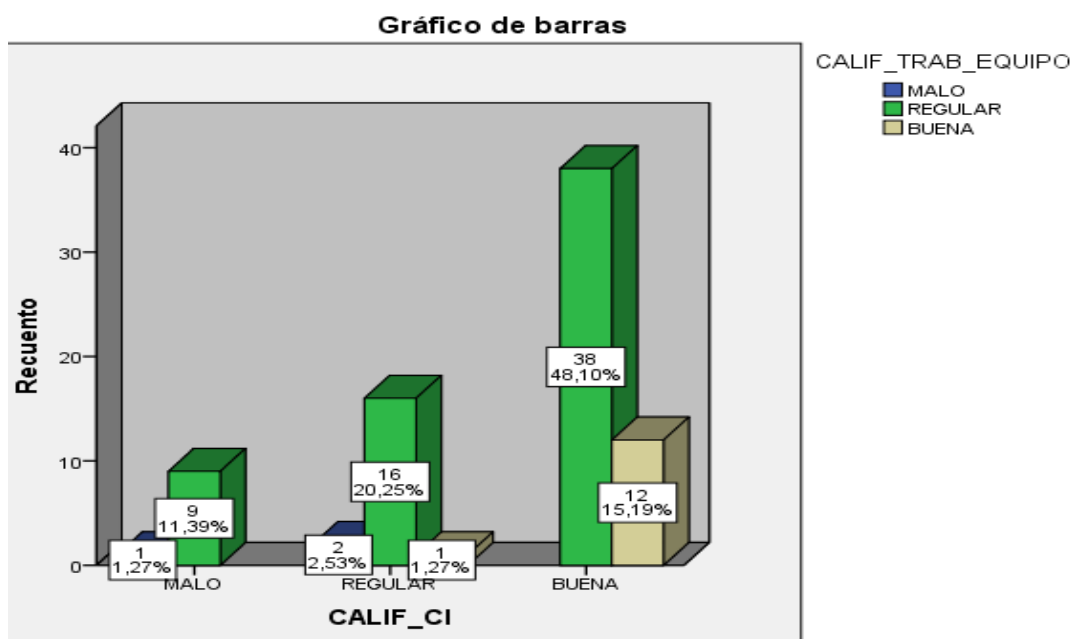
Se concluye que la gestión laboral el 26.6% son malos con respecto al clima institucional, y el 36.7% de la gestión laboral son regulares a comparación del clima institucional y el 36.7% de la gestión laboral son buena con respecto al clima institucional.

Tabla N°32

Tabla cruzada Clima Institucional y Trabajo Equipo

		Trabajo Equipo			Total
		MALO	REGULAR	BUENA	
Clima Institucional	MALO	10,0%	90,0%		100,0%
	REGULAR	10,5%	84,2%	5,3%	100,0%
	BUENA		76,0%	24,0%	100,0%
Total		3,8%	79,7%	16,5%	100,0%

Gráfico N°21: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral



Conclusión.

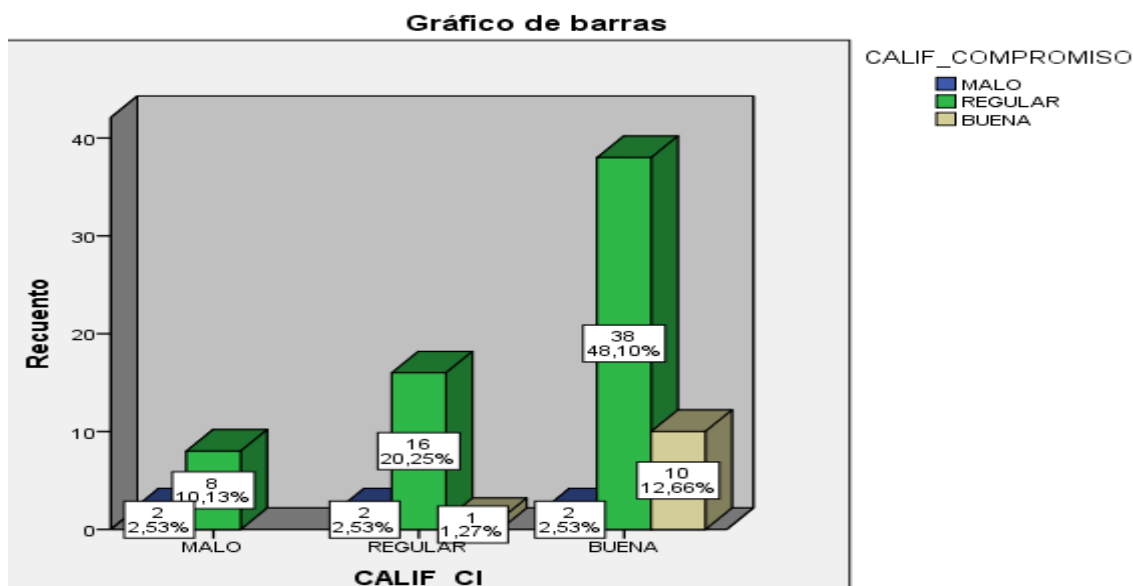
Se concluye que el trabajo en equipo el 3.8% son malos con respecto al clima institucional, y el 79.7% del trabajo en equipo son regulares a comparación del clima institucional y el 16.5% del trabajo en equipo son buena con respecto al clima institucional.

Tabla N°33

Tabla cruzada Clima Institucional y Compromiso

		Compromiso			Total
		MALO	REGULAR	BUENA	
Clima Institucional	MALO	20,0%	80,0%		100,0%
	REGULAR	10,5%	84,2%	5,3%	100,0%
	BUENA	4,0%	76,0%	20,0%	100,0%
Total		7,6%	78,5%	13,9%	100,0%

Gráfico N°22: Tabla cruzada clima institucional y compromiso



Conclusión.

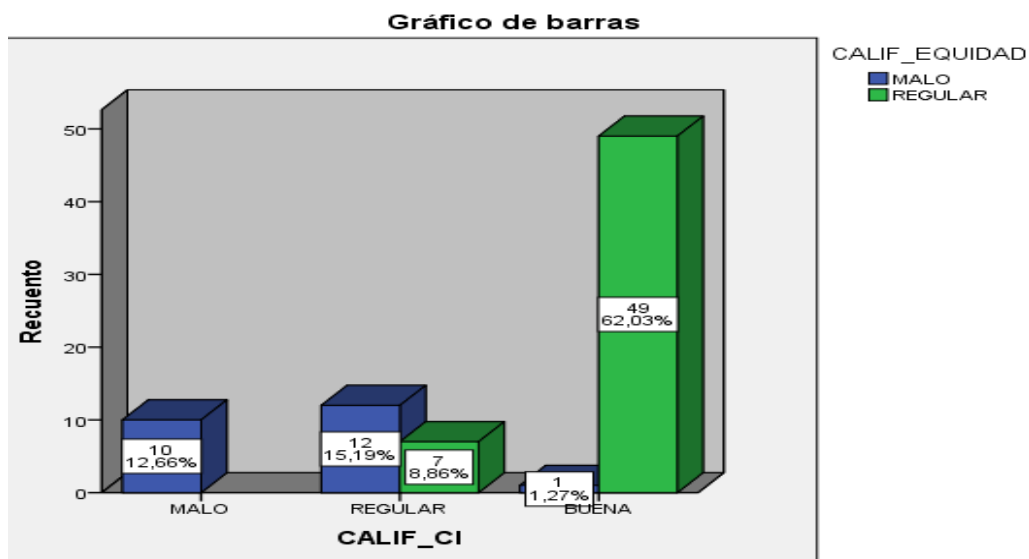
Se concluye que el compromiso el 7.6% son malos con respecto al clima institucional, y el 78.5% de compromiso son regulares a comparación del clima institucional y el 13.9% de compromiso son buena con respecto al clima institucional.

Tabla N°34

Tabla cruzada Clima Institucional y Equidad

		Equidad		Total
		MALO	REGULAR	
Clima Institucional	MALO	100,0%		100,0%
	REGULAR	63,2%	36,8%	100,0%
	BUENA	2,0%	98,0%	100,0%
Total		29,1%	70,9%	100,0%

Gráfico N°23: Tabla cruzada clima institucional y Equidad



Conclusión.

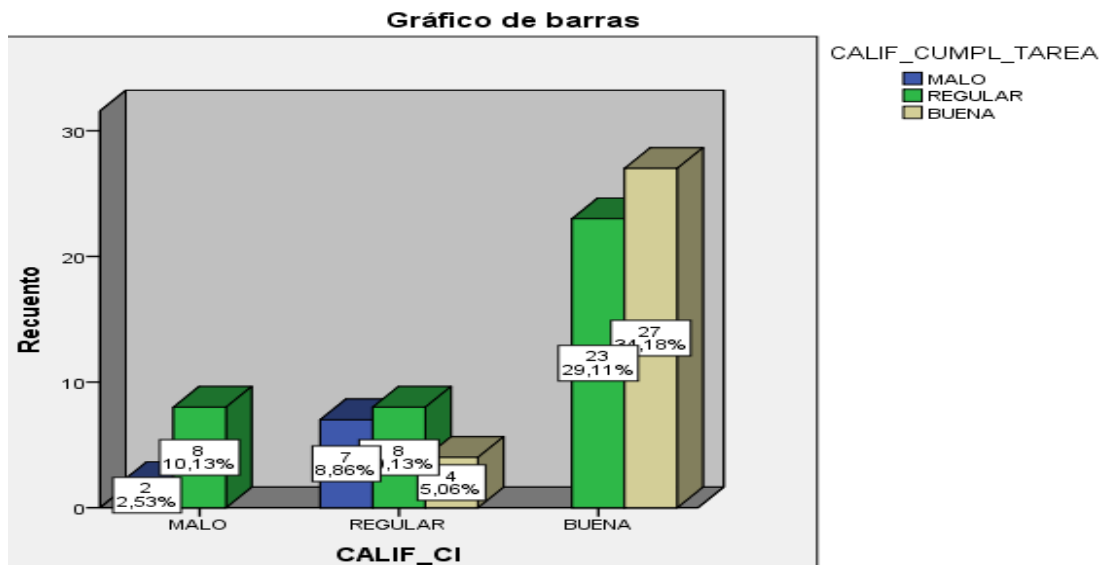
Se concluye que la equidad el 29.1% son malos con respecto al clima institucional, y el 70.9% de equidad son regulares a comparación del clima institucional.

Tabla N° 35

Tabla cruzada Clima Institucional y Cumplimiento de Tarea

		Cumplimiento de tarea			Total
		MALO	REGULAR	BUENA	
Clima Institucional	MALO	20,0%	80,0%		100,0%
	REGULAR	36,8%	42,1%	21,1%	100,0%
	BUENA		46,0%	54,0%	100,0%
Total		11,4%	49,4%	39,2%	100,0%

Gráfico N°24: Tabla cruzada clima institucional y Gestión Laboral



Conclusión.

Se concluye que el cumplimiento de tarea el 11.4% son malos con respecto al clima institucional, y el 49.4% de cumplimiento de tarea son regulares a comparación del clima institucional y el 39.2% de cumplimiento de tarea son buena con respecto al clima institucional.

3.5 Tablas de frecuencias

Ordenamiento en forma de tabla de los datos estadísticos, asignando a cada dato su frecuencia correspondiente, representando diferentes valores recogidos en la muestra y las frecuencias. Para lo cual buscaremos si la relación entre diferentes variables y relacionando con las dimensiones de trabajo en equipo, compromiso, equidad y cumplimiento de tareas.

Tabla N°36

Tipo Sexo en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	42	53,2%	53,2%	53,2%
Femenino	37	46,8%	46,8%	100,0%
Total	79	100,0%	100,0%	

Figura 25. Sexo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

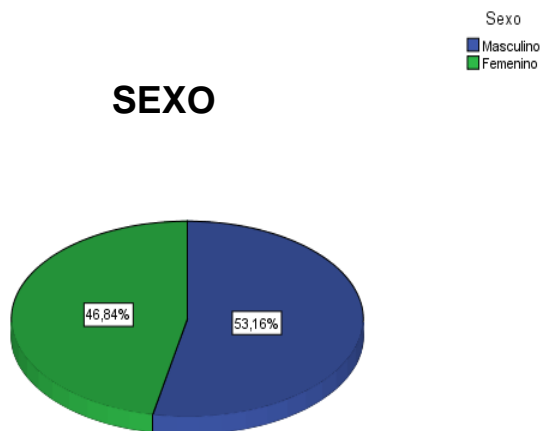


Tabla N°37

Estadísticos

Edad

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		44,29
Moda		41
Varianza		99,619

Tipo Edad en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 24	1	1,3	1,3	1,3
25	2	2,5	2,5	3,8
26	2	2,5	2,5	6,3
28	1	1,3	1,3	7,6
29	1	1,3	1,3	8,9
32	3	3,8	3,8	12,7
33	4	5,1	5,1	17,7
34	3	3,8	3,8	21,5
38	4	5,1	5,1	26,6
39	1	1,3	1,3	27,8
40	4	5,1	5,1	32,9
41	7	8,9	8,9	41,8
42	3	3,8	3,8	45,6
43	2	2,5	2,5	48,1
44	6	7,6	7,6	55,7
45	1	1,3	1,3	57,0
46	2	2,5	2,5	59,5
47	2	2,5	2,5	62,0
48	1	1,3	1,3	63,3
49	1	1,3	1,3	64,6

50	5	6,3	6,3	70,9
52	4	5,1	5,1	75,9
53	3	3,8	3,8	79,7
54	3	3,8	3,8	83,5
55	2	2,5	2,5	86,1
56	1	1,3	1,3	87,3
57	1	1,3	1,3	88,6
58	2	2,5	2,5	91,1
59	1	1,3	1,3	92,4
60	3	3,8	3,8	96,2
61	1	1,3	1,3	97,5
62	1	1,3	1,3	98,7
64	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Figura 26. Edad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

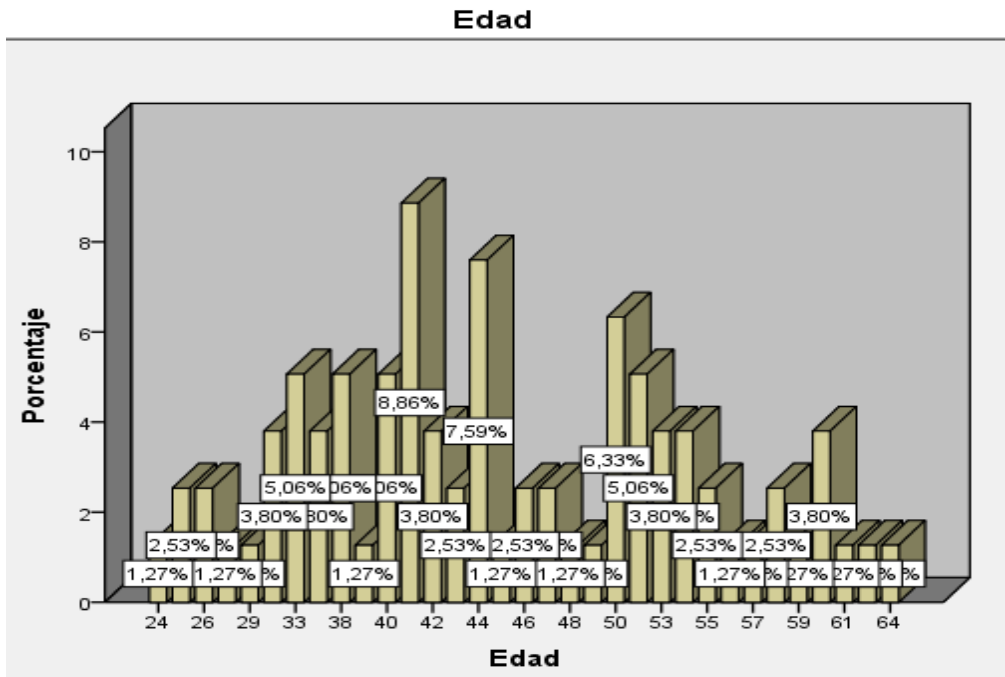


Tabla N°38

Estadísticos

Tiempo de Servicio

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		7,42
Moda		1
Varianza		28,528

Tipo tiempo de servicio en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	7	8,9	8,9	8,9
1	16	20,3	20,3	29,1
2	1	1,3	1,3	30,4
4	5	6,3	6,3	36,7
5	1	1,3	1,3	38,0
6	1	1,3	1,3	39,2
7	9	11,4	11,4	50,6
8	5	6,3	6,3	57,0
9	1	1,3	1,3	58,2
10	4	5,1	5,1	63,3
11	3	3,8	3,8	67,1
12	7	8,9	8,9	75,9
13	8	10,1	10,1	86,1
14	1	1,3	1,3	87,3
15	10	12,7	12,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Figura 27. Tiempo de servicio de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

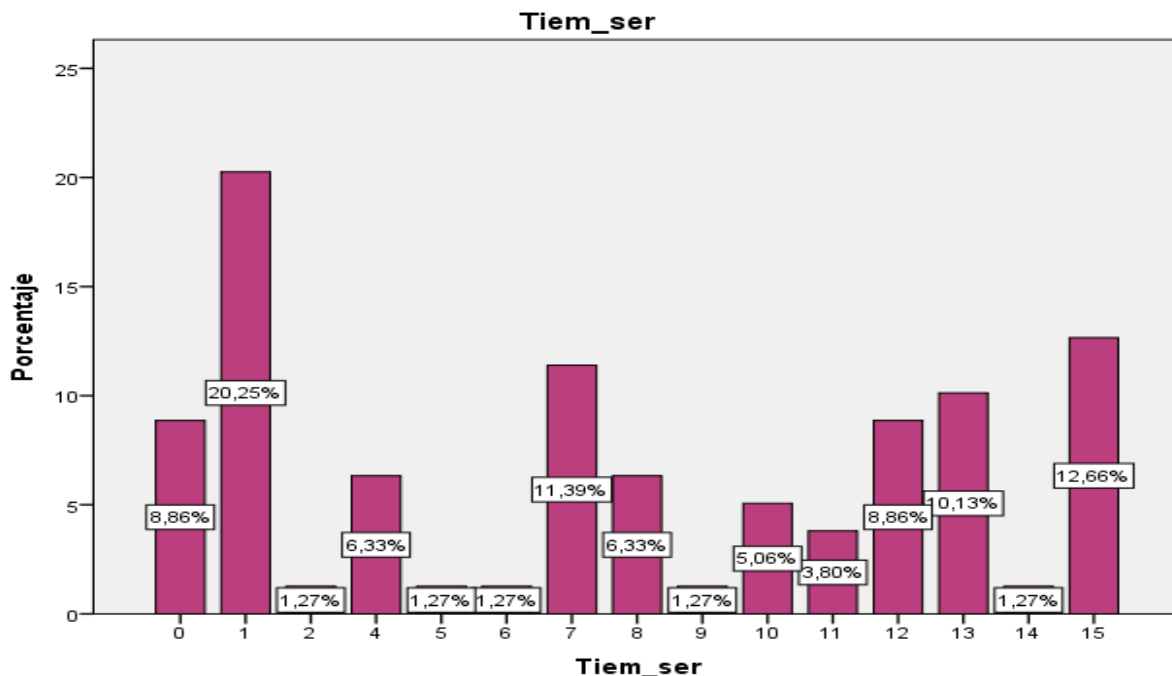


Tabla N°39

Estadísticos

Condición Personal

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		1,52
Mediana		2,00
Moda		2
Varianza		,253

Condición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	38	48,1	48,1	48,1
	Contratado	41	51,9	51,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

IV. DISCUSIÓN

El propósito fundamental de este trabajo de investigación fue determinar cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la gestión laboral, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, por lo tanto, se ha llegado a las siguientes conclusiones.

- **El clima institucional** el 58%(46) es alto, el 5%(4) medio y el 37%(29) es bajo. De igual modo considerando que el estadístico prueba con Rho Spearman obtenido fue de 0,775 el cual indica relación significativa de una correlación positiva alta entre las variables de estudio y el valor de Significancia o P-Valor = 0,000 es menor a 0,05; se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- Similar resultado obtuvo Vargas (2010) en su tesis propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa De Cabal, por la universidad tecnológica de Pereira - Facultad de Ingeniería Industrial; quien llegó a la conclusión del clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es de un ambiente moderadamente bueno, Con una calificación ni muy alta ni muy baja. Los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitación y otras técnicas factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración quienes se encuentran con una calificación media. Se puede concluir que la mayor fortaleza para la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal es contar con un buen equipo de trabajo, quienes al interior manejan excelentes relaciones, pero igualmente su mayor debilidad está dada por el factor aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, la cual obtuvo la más baja calificación. Contrariamente menciona Reygadas (2002), consideran la calidad laboral como un todo compuesto por distintos tipos de calidades referidas a los diferentes aspectos de la misma. Siguiendo a Reygadas, autor en el que se basa nuestra clasificación, en primer

lugar, está la calidad en las condiciones de trabajo, donde se engloba la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo. El siguiente tipo de calidad es la relativa a las condiciones de empleo, que abarca cuestiones como el salario, así como la ausencia de precarización del empleo y la seguridad temporal del mismo. En tercer lugar, la calidad en las relaciones industriales agrupa todo lo vinculado con la negociación y la participación, no solo de los agentes sociales, sino también de los trabajadores en la toma de decisiones, su acceso a la información relacionada con la producción y la colaboración de éstos con los ingenieros y diseñadores. Y por último, se suma la calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.

- **El Trabajo en equipo** el 16%(13) es alto, el 41%(32) medio y el 43%(34) es bajo. De igual modo considerando que el estadístico prueba con Rho Spearman obtenido fue de 0,737 el cual indica relación significativa de una correlación positiva alta entre las variables de estudio y el valor de Significancia o P-Valor = 0,000 es menor a 0,05; se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Institucional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- **El compromiso** el 34%(27) es alto, el 39%(31) medio y el 27%(21) es bajo. De igual modo considerando que el estadístico prueba con Rho Spearman obtenido fue de 0,653 el cual indica relación significativa de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de Significancia o P-Valor = 0,000 es menor a 0,05; se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Institucional y el compromiso de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- **La equidad** el 10%(8) es alto, el 35%(28) medio y el 54%(43) es bajo. De igual modo considerando que el estadístico prueba con Rho Spearman obtenido fue de 0,699 el cual indica relación significativa de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de Significancia o P-Valor = 0,000 es menor a 0,05; se concluye que existe una relación significativa entre

el Clima Institucional y la equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

- **Cumplimiento de tarea** el 34%(27) es alto, el 37%(29) medio y el 29%(23) es bajo. De igual modo considerando que el estadístico prueba con Rho Spearman obtenido fue de 0,524 el cual indica relación significativa de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y el valor de Significancia o P-Valor = 0,000 es menor a 0,05; se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Institucional y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.
- Por otra parte, Salazar y Leyton (2012) en su tesis satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, por la pontificia universidad católica del Perú escuela de postgrado. Indica que, según las investigaciones revisadas, la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Es por ello que para la presente investigación se decidió analizar la relación con el tiempo de servicio, el género y la condición laboral, que es una clasificación utilizada en los Municipios. Se debe mencionar que no se han encontrado investigaciones realizadas sobre el tema en municipalidades del Perú, por lo que la presente investigación será de gran importancia para la gestión administrativa de estas organizaciones. Asimismo, de los instrumentos revisados el que se consideró apropiado para la medida de la Satisfacción Laboral en la presente investigación fue la Escala de satisfacción laboral SL-SPC por las siguientes razones (a) está basado en las teorías antes mencionadas, (b) tiene una versión disponible en español, (c) ha sido validado en empresas de Lima Metropolitana, y (d) es factible conseguir la autorización para su uso.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. - Podemos afirmar que con un nivel de confianza del 95% que existe una relación favorable entre nivel del clima institucional y la gestión laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. El coeficiente de **Rho de Spearman es 0,775** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta.

SEGUNDO. - El nivel del clima institucional de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017 el 58% tienen un nivel alto, el 5% tienen un nivel medio y el 37% tienen un nivel bajo.

TERCERO. - El nivel de gestión laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017, el 9% tienen un nivel alto, el 52% tienen un nivel medio y el 39% tienen un nivel bajo.

CUARTO. - Existe una relación favorable entre el nivel del clima institucional y la dimensión de trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017; el coeficiente de Rho de Spearman **es 0,737** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta.

QUINTO. - Existe una relación favorable entre el nivel del clima institucional y la dimensión de compromiso de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017; el coeficiente de Rho de Spearman **es 0,653** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

SEXTO. - Existe una relación favorable entre el nivel del clima institucional y la dimensión de la equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017; el coeficiente de Rho de Spearman **es 0,699** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

SETIMO. - Existe una relación favorable entre el nivel del clima institucional y la dimensión de cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2017; el coeficiente de Rho de Spearman **es 0,524** y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva moderada.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - A fin de consolidar la relación entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

2017. Se sugiere a los funcionarios, jefes de área a seleccionar al personal que labora en la Universidad de acuerdo a perfil de la función a cumplir en una determinada área, en razón a que existen trabajadores que laboran sin en el perfil adecuado lo que obstaculiza la gestión laboral.

SEGUNDO. - Se sugiere a la Dirección de Recursos Humanos a realizar talleres de motivación laboral en coordinación con Consultores Externos a fin de fortalecer la prestación de servicios del trabajador para así mejorar el sistema administrativo.

TERCERO. - Se sugiere a la Dirección de Recursos Humanos a fin de mejorar la correlación baja negativa promover la realización de talleres de capacitación en coordinación con consultores externos para concientizar sobre la responsabilidad laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.

CUARTO. – De igual manera se sugiere a la Dirección de Administración y la oficina de infraestructura que tomen las medidas para los ambientes físicos para la parte administrativa sean más acogedores, o de ser posible una nueva infraestructura en vista que no cuenta con locales adecuados.

QUINTO. - Se concluye que no existe una relación significativa entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. Por lo que se sugiere en coordinación Rectorado, Directores, sub directores y los jefes de las diferentes áreas u órganos operativos a racionalizar la cantidad de trabajo en razón a que existe saturación de funciones en algunas áreas, para ello realizar la rotación del personal para incorporar más recursos humanos en las oficinas que tienen mayor saturación de funciones y del mismo dar tener más comunicación y equidad entre todos los trabajadores.

VII. PROPUESTA

En la actualidad los expertos y profesionales de la gestión del talento humano, coinciden en que es de vital importancia para las instituciones generar un clima laboral sano, en el cual los trabajadores se sientan cómodos y fidelizados de forma que se logre más productividad y más compromiso en brindar un servicio de excelencia. Para conocer y determinar el estado del clima laboral, es necesario realizar mediciones que permitan conocer los factores en los cuales los trabajadores se sienten satisfechos y las causas que generan malestar y que por ende inciden en el clima organizacional. Los resultados del clima laboral no son del todo responsabilidad de las autoridades de una institución, sino que los mismos son corresponsabilidad de los jefes de área y de las autoridades debido a su incidencia en los factores evaluados. Es por tal motivo que las autoridades deben emprender acciones que permitan involucrar a mandos medios en las acciones de mejorar el clima laboral es por ello que muy importante la comunicación, crear un ambiente de confianza entre trabajadores, hacer que los trabajadores se sientan escuchados, fomentar competición sana y equidad en trato y otros aspectos que conlleven a buen clima institucional y todos ello llevara a buena gestión laboral.

VIII. REFERENCIAS

Alfaro Salazar, Ronald; Leyton Giron, Sara; Meza Solano, Antonio; Sáenz Torres, Ivonne (2012) SATISFACCIÓN LABORAL EN TRES MUNICIPALIDADES. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Beccaria, L. (2002). Empleo, remuneraciones y diferenciación social en el último cuarto del siglo XX. AAVV, Sociedad y sociabilidad en la década de los, 90.

Brunet, Luc (1999) El clima de trabajo en las organizaciones. Definición. Diagnóstico y consecuencias. Tercera reimpresión. Ed. Trillas. México.

Casas Julián, Luis Alfonso; López Gómez, Jorge Luis (2014). PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN Y RECONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE CAO. (Tesis de Maestría). UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Calidad. Recuperado el 26 de abril del 2015 de <http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>

Castillo Dávila, Natalia Francesca (2014). CLIMA, MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE DIFERENTES NIVELES JERARQUICOS. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

Diccionario de la real academia española, recuperado el 27 de abril de 2015 de http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=SERVICIO

Menéndez Recinos, Nery Eduardo (2014), CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE EL PROGRESO, JUTIAPA. (Tesis de Maestría). UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Martínez, Luis. Clima Organizacional. Obtenida el 24 de marzo de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>

ANEXOS

Anexo N°01

✓ -Instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
ENCUESTAS

El Clima Institucional y la Gestión Laboral en la Universidad Nacional
Micaela Bastidas de Apurímac – 2017

Código: 23802646

Fecha:

Edad: 54

Sexo: M

Cargo: Asesorante Administrativo

INSTRUCCIONES. - A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relativas al CLIMA INSTITUCIONAL. Por favor, marque la opción de respuesta que MEJOR describa a dicha afirmación y no deje en blanco ninguna cuestión.

CLIMA INSTITUCIONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1.-Existe comunicación con toda sinceridad con mis jefes lo que pienso sobre el trabajo y controlar mis emociones sobre lo que pienso.			X		
2.- Mi jefe me comunica y me controla si participo en las actividades de mi institución.			X		
3.-Existe motivación de parte de la institución el cual le permita trabajar con más entusiasmo.				X	
4.Se siente motivado por su Jefe de área				X	
5.-Existe comunicación entre sus compañeros de trabajo y le permiten expresar lo que opina sobre la institución.			X		
6.-Si ve que su Jefe está realizando mal su trabajo expresa lo que ha notado.	X				
7.-Tengo conocimiento e información sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.			X		
8.-Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la institución (Jefe – Colaborador, Colaborador - Jefe)		X			
9.-Tu jefe inmediato cuenta con las características de ser líder y nota si tiene conocimiento de su labor.			X		



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

10.- Su jefe sabe compartir y transmitir conocimientos.			X		
11.- Me siento en confianza para realizar los trabajos que me encomienda mi Jefe.		X			
12.-La organización le da confianza para aportar sus ideas para mejorar su trabajo.			X		
13.- Se siente con la capacidad de poder ser líder dentro de su organización.	X				
14.- Se siente en la capacidad de asumir jefatura dentro de su área.		X			
15.- Cumple su trabajo con responsabilidad dentro su área.	X				
16.- Todos sus compañeros de área son responsables con su trabajo			X		
17.-Dentro de su organización existe un sistema de trabajo.			X		
18.-En la organización que trabaja cuenta con un sistema de seguridad.				X	
19.- En su organización existe coordinación y conciliación de información.				X	
20.-. Trabaja en forma coordinada con sus compañeros de área.	X				
21.- Cumple con sus objetivos laborales dentro de su área.		X			
22.- Su organización cumple con sus objetivos y metas trazados anualmente.			X		
23.- Dentro de su organización siente que los jefes de cada área planifican bien los trabajos a realizar.			X		
24.- En el área que trabaja coordinan y planifica con sus compañeros de trabajo para cualquier actividad.		X			
25.- Ha recibido incentivos o reconocimientos durante los últimos años de labor.					X
26.-Recibe capacitaciones para el buen desempeño de sus funciones.					X
27.-Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.				X	



28.- Las remuneraciones que percibe usted. Responde al trabajo realizado				X	
29.- Si tuviera una oportunidad laboral en otra institución dejaría de trabajar en su organización.			X		
30.- Si le dieran la oportunidad de asumir una jefatura lo aceptaría.	X				
31.- El ambiente donde laboro es adecuado				X	
32.- El ambiente donde trabajo cuenta con personal de seguridad				X	

INSTRUCCIONES. - A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relativas respecto a la **GESTIÓN LABORAL**. Por favor, marque la opción de respuesta que **MEJOR** describa a dicha afirmación y no deje en blanco ninguna cuestión.

GESTIÓN LABORAL	CASI		A	CASI	
	SIEMPRE	SIEMPRE	VECES	NUNCA	NUNCA
33.- Existe coordinación para realizar trabajos en equipo			X		
34.- Tiene buena coordinación con su jefe inmediato.		X			
35.- Se usan adecuadamente los equipos de trabajo.		X			
36.- Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva			X		
37.- Existe un espíritu de compañerismo de esta organización.				X	
38.- Trabaja en equipo con sus compañeros de trabajo.			X		
39.- El departamento de recursos humanos resuelve mis dudas y dificultades.				X	
40.- Estoy satisfecho con el trato que recibo de recursos humanos.				X	
41.- Se siente comprometido con su trabajo que se realiza.	X				
42.- Sientes el apoyo de tu Jefe			X		
43.- Te sientes comprometido con tu institución.	X				
44.- ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?			X		



45.- Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad.			X		
46.-Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona.				X	
47.- En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?	X				
48.- Usted se esfuerza por cumplir con los objetivos de su institución.	X				
49. En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.			X		
50.-Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo			X		
51.-Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.			X		
52.-Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.			X		
53.-A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente			X		
54.-Mi jefe me respalda 100%				X	
55.-Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.			X		
56.-Recibo mi pago a tiempo				X	
57.-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo o acabarlo mis trabajos.			X		
58.-Controla mi jefe las actividades que realizo.			X		
59.-Llego temprano a mi trabajo	X				
60.-Todos los que laboran en su área trabajan con compromiso.		X			
61.-Se siente comprometido con su institución.		X			
62.-Antes de ingresar a su área le capacitaron.					X
63.-Todos sus compañeros que trabajan con usted fueron evaluados.					X
64.- Siente que su jefe le evalúa cuando realiza su trabajo			X		

Gracias por su colaboración.

Anexo N°02

✓ Validez de los Instrumentos



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIDADANO”

Abancay, 07 de noviembre del 2017

CARTA SN.- 2017

Señor (a):

Mg.

Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

Asunto: **SOLICITO OPINION PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: “EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - 2017”. Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Se adjunta:

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente.


.....
Br. Carlos Fuentes Guizado


.....
Dr. Hugo Enriquez Romero
ESPECIALIDAD INVESTIGACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
"MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Carlos Fuentes Guizado
MENCIÓN : EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC –
2017
FECHA : Abancay, 07 de noviembre del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: *Adecuado*
.....
.....
.....

2. CONTENIDO: *Estructurado*
.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA: *Adecuado*
.....
.....
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. *Ricardo del Pozo Gil Aguero*
DNI : *25326246*
N° de Celular *981970140*
Fuentes

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC – 2017"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - 2017

1.2 INVESTIGADOR: CARLOS FUENTES GUIZADO

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
Firma
Mg. o Dr. Blas del Real Gil Aquino
DNI : 25326246
Fuentes

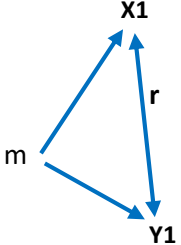
✓ **Matriz de consistencia**

ANEXO 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA - 2017

Título: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - 2017

Nombres y Apellidos: Carlos Fuentes Guizado **DNI N°:** 41618694 **Cel.:** 963300859 **Correo:** carlosf115@hotmail.com

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con la comunicación de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017? • ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con el compromiso de los trabajadores de la 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la Gestión Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. • Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el compromiso de los trabajadores de la Universidad Nacional 	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El clima institucional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. • El clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. 	<p>VARIABLES</p> <p>1.-VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>a) CLIMA INSTITUCIONAL (DIMENSIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Estilo de liderazgo • Organización • Satisfacción laboral <p>2.-VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>b) GESTION LABORAL (DIMENSIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Compromiso • Equidad • Cumplimiento de tareas 	<p>TIPO DE ESTUDIO.</p> <p>El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica, el nivel diseño es descriptivo-correlacional por que describe el fenómeno o una situación en este caso las variables del Clima Institucional y la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal correlacional en la que trata de relacionar el grado del Clima Institucional en la Gestión Laboral en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017</p> <p>En este tipo de diseño las variables son variables de</p>

<p>Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con la equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017? • ¿De qué manera existe una relación entre el Clima Institucional con el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. 	<p>Micaela Bastidas de Apurímac 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con equidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. • Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • El clima institucional se relaciona significativamente con la equidad de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. • El clima institucional se relaciona significativamente con el cumplimiento de tareas de los Trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017. 	<p>estudio, ninguna es independiente o dependiente, sólo para efectos de estudio se simbolizar con (m) y (r). Transversal</p>  <p>Donde: r.- Relación entre variables m.- Muestra X1.- Medida de la variable 1 Y1.- Medida de la variable 2 Relación entre las variables</p> <p>POBLACIÓN Y_MUESTRA_</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población está constituida por 99 trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2017.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra es de 79 trabajadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas 2017.</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN</p>
--	---	---	---

				<p>Cuantitativo, los datos serán sometidos a análisis e interpretación estadística.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta – Cuestionario.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 04
MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE
Clima Institucional (N° 01)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>El término clima se deriva de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales. Fuente: (Schneider, 1975).</p> <p>Es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias</p>	<p>Es importante conocer sobre el Clima Institucional, esta variable nos ayudara a saber cómo se encuentra la comunicación, estilo de liderazgo, organización y la satisfacción laboral entre los trabajadores para ello aplicaremos encuestas y que es a medida a través de escalas expresada en niveles: Luis S. Nchez Leyva y Mar</p>	<p>• COMUNICACIÓN</p> <p>Proceso que suministra información, relacionada con la coordinación y con la motivación de todas las partes de la organización. Hampton (1997)</p> <p>La comunicación de una institución es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas y grupos del entorno social donde se realiza su actividad laboral. Carlos Sotelo Enríquez.</p> <p>• ESTILO DE LIDERAZGO</p> <p>Una interacción de un determinado grupo de personas. Los líderes son agentes de cambio. El liderazgo ocurre cuando un</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control ▪ Motivación ▪ Expresión ▪ Información

<p>cotidianas de los miembros de la escala. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.</p> <p>Es un ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental</p> <p>Luis Soto Walls (2011)</p>		<p>miembro de un grupo modifica la motivación o las competencias de otros en los diferentes aspectos.</p> <p>Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.</p> <p>• ORGANIZACIÓN</p> <p>Conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre si bajo una estructura y diseñada para que los recursos humanos, financieros, información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, principios logren determinados fines, los sean lucrativos o no.</p> <p>• SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Es la actitud del trabajador frente a su propio empleo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.</p> <p>Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse laboralmente. La objetivo está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar las pasiones del ánimo laboral, pagar lo que se debe o premiar por un mérito obtenido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Confianza ▪ Capacidad de comunicarse ▪ Responsabilidad ▪ Sistemas ▪ Coordinación ▪ Objetividad ▪ Planificación ▪ Motivación ▪ Pago remunerativo ▪ Oportunidad ▪ Ambiente
--	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE

Gestión Laboral (N° 02)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN LABORAL</p> <p>Proceso comprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos.</p> <p>También hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.</p> <p>Julián Pérez Porto (2008)</p>	<p>Es importante brindar gestión laboral en favor de los usuarios, pero para nuestra investigación evaluaremos a los trabajadores quienes brindar mejores resultados y satisfacción a los usuarios internos y externos en la organización de existir Gestión Laboral Laborar, se aplicará encuestas en diferentes dimensiones que están directamente relacionados al trabajo que realizamos.</p> <p>Es por ello que es de suma importancia el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente de sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.</p> <p>Fuente: Flores García Rada Javier</p>	<p>• TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>En toda institución es fundamentalmente el trabajo en equipo constituidos por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo. Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir un determinado objetivo bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo de personas para lograr las metas propuestas. Rosa María Jaramillo Solorio.(2012)</p> <p>• COMPROMISO</p> <p>Compromiso es una obligación contraída, palabra dada, es una decisión personal. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Criterio • Compañerismo • Recursos <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Obligación • Decisión • Cumplimiento

		<p>• EQUIDAD</p> <p>La equidad es igualdad de oportunidades en todo aspecto promueve la igualdad en el lugar de trabajo y en otros aspectos. La igualdad se refiere a la protección de los derechos de las personas. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. Un empleador que discrimine a un empleador que trata a un trabajador injustamente cae en violación de las leyes de igualdad de oportunidades laborales y está sujeto a una acción disciplinaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Responsabilidad • Productividad • Rentabilidad
		<p>• CUMPLIMIENTO DE TAREAS</p> <p>Es la acción y efecto de cumplir tareas designadas con determinada institución o con alguien. En tanto, por cumplir es tarea, se entiende hacer aquello que se prometió o convino con alguien previamente que se haría en un determinado tiempo, lugar y forma, es decir, la realización de un deber o obligación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Control • Compromiso • Evaluación

Anexo N°05
MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE 01: CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLES N°01	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	ESCALA DE DIMENSIÓN
Clima Institucional I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control ▪ Motivación ▪ Expresión ▪ Información 	25%	8	<p>1.-Existe comunicación con toda sinceridad con mis jefes lo que pienso sobre el trabajo y controlar mis emociones sobre lo que pienso.</p> <p>2.- Mi jefe me comunica y me controla si participo en las actividades de mi institución.</p> <p>3.-Existe motivación de parte de la institución el cual le permita trabajar con más entusiasmo.</p> <p>4.Se siente motivado por su Jefe de área</p> <p>5.-Existe comunicación entre sus compañeros de trabajo y le permiten expresar lo que opina sobre la institución</p> <p>6.-Si ve que su Jefe está realizando mal su trabajo expresa lo que ha notado.</p> <p>7.-Tengo conocimiento e información sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.</p> <p>8.-Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la institución (Jefe – Colaborador, Colaborador - Jefe)</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Confianza ▪ Capacidad de comunicarse ▪ Responsabilidad 	<p>25%</p>	<p>8</p>	<p>9.-Tu jefe inmediato cuenta con las características de ser líder y nota si tiene conocimiento de su labor.</p> <p>10.- Su jefe sabe compartir y transmitir conocimientos.</p> <p>11.- Me siento en confianza para realizar los trabajos que me encomienda mi Jefe.</p> <p>12.-La organización le da confianza para aportar sus ideas para mejorar su trabajo.</p> <p>13.- Se siente con la capacidad de poder ser líder dentro de su organización.</p> <p>14.- Se siente en la capacidad de asumir jefatura dentro de su área.</p> <p>15.- Cumple su trabajo con responsabilidad dentro su área.</p> <p>16.- Todos sus compañeros de área son responsables con su trabajo</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>e) Casi nunca</p> <p>d) Nunca</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equidad ▪ Coordinación ▪ Objetividad ▪ Planificación 	<p>25%</p>	<p>8</p>	<p>17.-Dentro de su organización existe un sistema de trabajo.</p> <p>18.-En la organización que trabaja cuenta con un sistema de seguridad.</p> <p>19.- En su organización existe coordinación y conciliación de información.</p> <p>20.-. Trabaja en forma coordinada con sus compañeros de área.</p> <p>21.- Cumple con sus objetivos laborales dentro de su área.</p> <p>22.- Su organización cumple con sus objetivos y metas trazados anualmente.</p> <p>23.- Dentro de su organización siente que los jefes de cada área planifican bien los trabajos a realizar.</p> <p>24.- En el área que trabaja coordinan y planifica con sus compañeros de trabajo para cualquier actividad</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>e) Casi nunca</p> <p>d) Nunca</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Pago remunerativo ▪ Oportunidad ▪ Ambiente 	25%	8	<p>25.- Ha recibido incentivos o reconocimientos durante los últimos años de labor.</p> <p>26.-Recibe capacitaciones para el buen desempeño de sus funciones.</p> <p>27.-Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.</p> <p>28.- Las remuneraciones que percibe usted. Responde al trabajo realizado</p> <p>29.- Si tuviera una oportunidad laboral en otra institución dejaría de trabajar en su organización.</p> <p>30.- Si le dieran la oportunidad de asumir una jefatura lo aceptaría.</p> <p>31.-El ambiente donde laboro es adecuado</p> <p>32.- El ambiente donde trabajo cuenta con personal de seguridad</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>e) Casi nunca</p> <p>d) Nunca</p>
	Totales		100%	32		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE 01: GESTIÓN LABORAL

VARIABLES N°01	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	ESCALA DE DIMENSIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en Equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación ▪ Criterio ▪ Liderazgo ▪ Cumplimiento de tareas 	25%	8	33.- Existe coordinación para realizar trabajos en equipo 34.-Tiene buena coordinación con su jefe inmediato. 35.-Se usan adecuadamente los equipos de trabajo. 36.-Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva 37.-Existe un espíritu de compañerismo de esta organización. 38.-Trabaja en equipo con sus compañeros de trabajo. 39.-El departamento de recursos humanos resuelve mis dudas y dificultades. 40.-Estoy satisfecho con el trato que recibo de recursos humanos.	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces e) Casi nunca d) Nunca
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Obligación ▪ Decisión ▪ Cumplimiento 	25%	8	41.-Se siente comprometido con su trabajo que se realiza. 42.-Sientes el apoyo de tu Jefe 43.-Te sientes comprometido con tu institución. 44.- ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces e) Casi nunca d) Nunca

Gestión Laboral					<p>45.- Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad.</p> <p>46.-Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona.</p> <p>47.- En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?</p> <p>48.- Usted se esfuerza por cumplir con los objetivos de su institución</p>	
	▪ Equidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad ▪ Responsabilidad ▪ Productividad ▪ Rentabilidad 	25%	8	<p>49. En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.</p> <p>50.-Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo</p> <p>51.-Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.</p> <p>52.-Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.</p> <p>53.-A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente</p> <p>54.-Mi jefe me respalda 100%</p> <p>55.-Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.</p> <p>56.-Recibo mi pago a tiempo</p>	<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces e) Casi nunca d) Nunca</p>
						<p>57.-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo o acabarlo mis trabajos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de tareas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Control ▪ Compromiso ▪ Evaluación 	25%	8	<p>58.-Controla mi jefe las actividades que realizo.</p> <p>59.-Llego temprano a mi trabajo</p> <p>60.-Todos los que laboran en su área trabajan con compromiso.</p> <p>61.-Se siente comprometido con su institución.</p> <p>62.-Antes de ingresar a su área le capacitaron.</p> <p>63.-Todos sus compañeros que trabajan con usted fueron evaluados.</p> <p>64.- Siente que su jefe le evalúa cuando realiza su trabajo</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>e) Casi nunca</p> <p>d) Nunca</p>
	Totales		100%	32		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado compañero (a), a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Clima Institucional del personal en la Universidad Nacional Micaela Bastidas Apurímac 2017 dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	4	3	2	1	0
COMUNICACIÓN						
1	1.-Existe comunicación con toda sinceridad con mis jefes lo que pienso sobre el trabajo y controlar mis emociones sobre lo que pienso.					
2	2.- Mi jefe me comunica y me controla si participo en las actividades de mi institución.					
3	3.-Existe motivación de parte de la institución el cual le permita trabajar con más entusiasmo.					
4	4.-Se siente motivado por su Jefe de área					
5	5.-Existe comunicación entre sus compañeros de trabajo y le permiten expresar lo que opina sobre la institución.					
6	6.-Si ve que su Jefe está realizando mal su trabajo expresa lo que ha notado.					
7	7.-Tengo conocimiento e información sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.					
8	8.-Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la institución (Jefe – Colaborador, Colaborador - Jefe)					
ESTILO DE LIDERAZGO						
9	9.-Tu jefe inmediato cuenta con las características de ser líder y nota si tiene conocimiento de su labor.					
10	10.- Su jefe sabe compartir y transmitir conocimientos.					

11	11.- Me siento en confianza para realizar los trabajos que me encomienda mi Jefe.						
12	12.-La organización le da confianza para aportar sus ideas para mejorar su trabajo.						
13	13.- Se siente con la capacidad de poder ser líder dentro de su organización.						
14	14.- Se siente en la capacidad de asumir jefatura dentro de su área.						
15	15.- Cumple su trabajo con responsabilidad dentro su área.						
16	16.- Todos sus compañeros de área son responsables con su trabajo						
ORGANIZACIÓN							
17	17.-Dentro de su organización existe un sistema de trabajo.						
18	18.-En la organización que trabaja cuenta con un sistema de seguridad.						
19	19.- En su organización existe coordinación y conciliación de información.						
20	20.-. Trabaja en forma coordinada con sus compañeros de área.						
21	21.- Cumple con sus objetivos laborales dentro de su área.						
22	22.- Su organización cumple con sus objetivos y metas trazados anualmente.						
23	23.- Dentro de su organización siente que los jefes de cada área planifican bien los trabajos a realizar.						
24	24.- En el área que trabaja coordinan y planifica con sus compañeros de trabajo para cualquier actividad.						
SATISFACCIÓN LABORAL							
25	25.- Ha recibido incentivos o reconocimientos durante los últimos años de labor.						
26	26.-Recibe capacitaciones para el buen desempeño de sus funciones.						
27	27.-Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.						
28	28.- Las remuneraciones que percibe usted.Responde al trabajo realizado						
29	29.- Si tuviera una oportunidad laboral en otra institución dejaría de trabajar en su organización.						
30	30.- Si le dieran la oportunidad de asumir una jefatura lo aceptaría.						
31	31.-El ambiente donde laboro es adecuado						
32	32.- El ambiente donde trabajo cuenta con personal de seguridad						

CUESTIONARIO SOBRE GESTION LABORAL

Estimado compañero (a), a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre su gestión laboral del personal en la Universidad Nacional Micaela Bastidas, Apurímac 2017 dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN LABORAL

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.


SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	4	3	2	1	0
TRABAJO EN EQUIPO						
1	33.- Existe coordinación para realizar trabajos en equipo					
2	34.-Tiene buena coordinación con su jefe inmediato.					
3	35.-Se usan adecuadamente los equipos de trabajo.					
4	36.-Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva					
5	37.-Existe un espíritu de compañerismo de esta organización.					
6	38.-Trabaja en equipo con sus compañeros de trabajo.					
7	39.-El departamento de recursos humanos resuelve mis dudas y dificultades.					
8	40.-Estoy satisfecho con el trato que recibo de recursos humanos.					
COMPROMISO						
9	41.-Se siente comprometido con su trabajo que se realiza.					
10	42.-Sientes el apoyo de tu Jefe					
11	43.-Te sientes comprometido con tu institución.					

12	44.- ¿Tienes un buen amigo en el trabajo?						
13	45.- Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad.						
14	46.-Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupan por ti como persona.						
15	47.- En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?						
16	48.- Usted se esfuerza por cumplir con los objetivos de su institución.						
EQUIDAD							
17	49. En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.						
18	50.-Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo						
19	51.-Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.						
20	52.-Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.						
21	53.-A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente						
22	54.-Mi jefe me respalda 100%						
23	55.-Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.						
24	56.-Recibo mi pago a tiempo						
CUMPLIMIENTO DE TAREAS							
25	57.-Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo o acabarlo mis trabajos.						
26	58.-Controla mi jefe las actividades que realizo.						
27	59.-Llego temprano a mi trabajo						
28	60.-Todos los que laboran en su área trabajan con compromiso.						
29	61.-Se siente comprometido con su institución.						
30	62.-Antes de ingresar a su área le capacitaron.						
31	63.-Todos sus compañeros que trabajan con usted fueron evaluados.						
32	64.- Siente que su jefe le evalúa cuando realiza su trabajo						

Anexo N°06

- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

 **UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC**
"Construyamos Universidad entre todos y para todos"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"


CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

El Director de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, de la Provincia de Abancay, visto el Proyecto de Investigación denominado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - 2017" perteneciente al alumno **CPC. Carlos Fuentes Guizado** de la Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, deja constancia que, conforme a la autorización de aplicación de los instrumentos, para conocer características, afirmaciones y respuestas de Clima Institucional y la Gestión Laboral e la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en donde laboran los trabajadores funcionarios de dicha universidad, ha cumplido con dicha encuesta e investigación.

Sin otro en particular, se hace entrega de dicho documento para os fines del autor para que crea conveniente.

Tamburco, 23 de enero del 2018

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
C.P.C. Yoni A. Calle Cabello
Director (E) de Recursos Humanos

Av. Inca Garcilozo de la Vega s/n Tamburco – Apurímac, Perú
Central telefónica: (083) 322577
www.unamba.edu.pe

Anexo N°07

✓ Otras evidencias

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO	EDAD	N° DNI	COND.	FECHA INGRESO	TIEMPO SERVICIO	NIVEL	CARGO	AREA DE TRABAJO	CUENTA / PROFESIÓN	GRADO ACADEMICO
1	ALATA ARANIBAR SILVIA	F	40	31045497	C	1/09/2016	1	F-3	Directivos	Jefa de contabilidad	Si	Contador
2	ARIAS MOTTA JUSTO FLAVIO	M	54	23984839	N	7/05/2007	10	STB	Técnico	Laboratrio	No	No tiene
3	ASCARZA PILLCO DELIA	F	34	42379353	C	1/12/2016	1	SPA	Profesional	Secretaria	No	No tiene
4	AYMA VELARDE JUAN LUIS	M	55	23802646	N	5/02/2004	13	STB	Professional	Almacén	Si	Contador
5	BACA MEJIA LUZ MARINA	F	60	23874095	N	1/10/2002	15	SPB	Profesional	Apoyo planificación	Si	Economista
6	BARRIENTOS AYALA BETTY YOVANA	F	38	41213249	C	4/01/2010	7	STB	Técnico	Secretaria	No	No tiene
7	BARRIENTOS LLERENA WILSON	M	44	31044387	C	2/05/2013	4	STC	Técnico	Chofer	No	No tiene
8	BAUTISTA DAMIAN EDWIN	M	34	42186551	C	8/02/2010	7	SAC	Axiliar	Limpieza	No	No tiene
9	BAÑON AGUILAR MARIELA	F	50	23860145	N	1/10/2002	15	STB	Técnico	Biblioteca	No	No tiene
10	BORDA GIRALDO YUDITZA	F	33	43346865	C	1/03/2013	4	STB	Técnico	Adquisiciones abastcimiento	Si	Lic. Administración de Empresas
11	CALLE ESPINOZA VICTOR FERNANDO	M	54	08528751	N	1/02/2005	12	F-2	Sub director	Biblioteca	Si	Lic. Ciencias de la Comunicación
12	CANAHUIRE CCAMA FABIAN ARISTOTELES	M	60	01220199	N	1/10/2002	15	SPD	Profesional	Biblioteca	Si	Abogado
13	CCORAHUA CHIPA MARTHA TERESA	F	46	07619720	N	1/10/2002	15	F-4	Director Ejecutivo	Centro médico	Si	Enfermera
14	CCORAHUA MENDOZA BENIGNO	M	47	31031071	N	5/02/2004	13	SAC	Técnico	Limpieza	No	No tiene
15	CCONISLLA CACERES MARLENY	F	43	31035611	N	1/10/2002	15	SPC	Profesional	Tesoreria	Si	Contador
16	CHACCARA CONTRERAS JESUS	M	44	23975788	N	1/11/2007	10	STC	Profesional	Secretaria	Si	Bach. Arqueologia
17	CHALLCO SEGOVIA YESMINE	F	33	43574405	C	1/12/2016	1	STB	Técnico	Secretaria	No	No tiene
18	CISNEROS MOREANO CARLOS ALFREDO	M	42	31029080	C	9/01/2009	8	STC	Técnico	Trámite documentario	No	No tiene
19	CUEVA MONTES LEONOR	F	62	29623542	C	1/03/2017	0	SPC	Técnico	Imagen institucional	No	No tiene
20	ESPINOZA CHIPANA PERCY ALBERTO	M	44	31040160	N	15/11/2005	12	STC	Técnico	Infraestructura	No	No tiene
21	ESPINOZA CONTRERAS LUCIO	M	41	31043093	C	4/01/2010	7	SAC	Axiliar	Limpieza	No	No tiene

22	FARFAN MENDOZA NILO	M	64	23834144	N	1/04/2005	12	STB	Técnico	Biblioteca	Si	Bach. Antropología
23	FELIX PALMA WILARD NICKY	M	58	31520003	N	1/02/2004	13	SPC	Profesional	Contabilidad	Si	Contador
24	FLORES CORTEZ JOSE LUIS	M	54	08960038	N	5/02/2004	13	SAC	Axiliar	Limpieza	No	No tiene
25	GAMARRA PERALTA KARINA	F	41	31045027	N	27/03/2006	11	SPA	Profesional	Oti	Si	Ing.Sistemas
26	GARAY ROLDAN LEONOR	F	34	42752712	C	1/12/2016	1	STB	Técnico	Secretaría	Si	Lic. Educación
27	GONZALES JARA JORGE	M	59	31032573	N	1/02/2005	12	STC	Técnico	Archivo	No	No tiene
28	HUACHACA ANAMPA EDUARDO	M	53	31030732	C	2/05/2013	4	SAC	Técnico	Limpieza	No	No tiene
29	HUAMAN RAMOS MARIBEL	F	25	70806517	C	27/10/2016	1	STC	Técnico	Secretaría	No	No tiene
30	HUILLCAHUA SIERRA MAGBIS	F	26	47149001	C	1/01/2017	0	STC	Técnico	Adquisiciones abastcimiento	No	No tiene
31	IBÁÑEZ TRELLES LUIS GREGORIO	M	58	31001600	N	17/01/2003	14	STB	Técnico	C.E.Pachachaca	No	No tiene
32	JURO VARGAS MARILYN	F	57	23885505	N	1/02/2005	12	STB	Profesional	Laboratrio	Si	Ing. Químico
33	LLOCCLA CESPEDES LUCAS JULIAN	M	53	31001891	N	1/10/2002	15	STB	Técnico	Trámite documentario	No	No tiene
34	MAMANI MAMANI VICTOR	M	50	02294270	N	1/02/2006	11	STB	Profesional	Biblioteca	Si	Lic. Historia
35	MARCILLA GARAY VICTOR HECTOR	M	61	31002499	N	1/08/2002	15	SPB	Profesional	Biblioteca	Si	Maestro en Educación
36	MARQUEZ LEON ZULINDA	F	33	42897472	C	1/11/2016	1	F-3	Directivos	Jefa Tesorria	Si	Contador
37	MARQUEZ MANCILLA ROBERTO	M	41	31041846	C	9/01/2009	8	STB	Técnico	Mantenimiento	Si	No tiene
38	MENDOZA MEDINA EDWIN	M	42	31042482	C	9/01/2009	8	SAC	Axiliar	Seguridad	No	No tiene
39	MENDOZA PORTILLO CHARO	F	46	31040467	N	1/10/2002	15	STA	Técnico	Secretaría	Si	Lic. Educación
40	MESTAS GOIZUETA ROBERTO PABLO	M	56	23883764	N	10/08/2004	13	SPC	Profesional	Racionalización	Si	Mg. Educación
41	NUÑEZ CORRALES NALDA ELENE	F	47	31034356	N	1/09/2006	11	STB	Técnico	Secretaría	No	No tiene
42	OBLITAS CACERES MERCEDES	F	50	25185471	N	7/11/2002	15	STC	Profesional	Secretaría	Si	Lic. Ciencias de la Comunicación
43	ORTIZ SERRANO JESUS	M	44	31020765	N	5/02/2004	13	STC	Profesional	Seguridad	Si	Lic. Educación
44	PALOMINO MONTALVO VERONICA	F	40	40139584	N	2/02/2007	10	SPB	Profesional	Servicios academicos	Si	Ing.Sistemas
45	QUISPECAHUANA MALDONADO CATIE	F	50	31038888	N	1/02/2005	12	SPC	Profesional	Apoyo tesoreria	Si	Contador
46	QUIZA AÑAZCO PATRICIA	F	44	01323897	C	1/07/2010	7	SPC	Profesional	Estadística	Si	Ing.Estadística e Informatica
47	SALDIVAR TAPE ISMAEL	M	60	31034179	N	1/10/2002	15	SAC	Axiliar	Limpieza	No	No tiene
48	SOTOMAYOR FELIX JUSTO ROMMEL	M	52	42477538	C	8/02/2010	7	SPA	Profesional	Servicios academicos	Si	Ing.Sistemas

49	TAPIA MONZON CECILIO	M	41	31045035	N	2/05/2007	10	SAC	Técnico	Limpieza	No	No tiene
50	TRUJILLO HUAYSARA DINA ESPERANZA	F	52	31036973	N	1/02/2005	12	SPC	Profesional	Desarrollo empresarial	Si	Contador
51	UTANI MONDRAGON BENIGNO	M	40	80092811	N	5/02/2004	13	SAC	Técnico	Jefe limpieza	No	No tiene
52	VALENCIA ABARCA EDGAR	M	43	23821562	N	5/02/2004	13	STC	Técnico	Seguridad	No	No tiene
53	VALENCIA JIMENEZ GUIDO RUBEN	M	45	31034207	C	19/04/2010	7	STB	Técnico	Admisión	No	No tiene
54	VALVERDE CABALLERO JUSTINA	F	33	44619536	C	3/04/2009	8	STB	Profesional	Remuneraciones	Si	Lic. Administración de Empresas
55	VENERO TAPIA GRISELDA MIRIAM	F	41	23910375	N	1/11/2016	1	STB	Profesional	Secretaria	Si	Lic. Ciencias de la Comunicación
56	VILA BAEZ BETSY MILUSKA	F	52	10563293	C	1/11/2016	1	STB	Técnico	Secretaria	No	No tiene
57	VILLAVICENCIO SERRANO VALERIO	M	38	80163426	N	1/09/2016	1	STC	Técnico	Seguridad	No	No tiene
58	YEPEZ AVALOS YOLANDA	F	32	07578607	N	1/11/2016	1	STC	Técnico	Secretaria	No	No tiene
59	ZARATE SAN ROMAN EFA SUNI	F	42	40911284	N	1/03/2017	0	STC	Profesional	Biblioteca	Si	Lic. Educación Física y Danzas
60	ZAVALLA PEREZ ZACARIAS	M	44	31043706	N	1/11/2016	1	STC	Técnico	Seguridad	No	No tiene
61	ALATA SUEL GUIDO	M	39	80353114	C	1/03/2017	0	CAS	Profesional	Deporte	Si	Lic. Educación Física y Danzas
62	ALVAREZ SAMANEZ JOSEPH ILLIANOVICH	M	38	41833700	C	1/03/2017	0	CAS	Técnico	Seguridad	No	No tiene
63	APFATA PACCO BALBINA	F	41	30962855	C	17/03/2010	7	CAS	Técnico	Limpieza	No	No tiene
64	ARREDONDO AEDO LIDIA	F	29	45621235	C	9/01/2009	8	CAS	Técnico	Secretaria	No	No tiene
65	CALLE CABELLO YONI ALFREDO	M	52	30828902	C	4/01/2010	7	CAS	Profesional	Jefe patrimonio	Si	Contador
66	CHAVEZ CHACON LIZ FIORELLA	F	32	43994000	C	1/03/2017	0	CAS	Profesional	Jefa de abastecimiento	Si	Economista
67	CUELLAR ROMAN CALIXTO	M	55	31532256	C	1/03/2017	0	CAS	Técnico	Seguridad	No	No tiene
68	FUENTES GUIZADO CARLOS	M	38	41618694	C	23/01/2012	5	CAS	Profesional	Jefe Almacén	Si	Contador
69	GUZMAN MANRIQUE JORGE ISAAC	M	48	29594386	C	1/11/2016	1	CAS	Profesional	Servicio social	Si	Ing. Industrias alimentarias
70	HUAMAN ALARCON FRITZ	M	24	71573597	C	2/05/2013	4	CAS	Profesional	Cotizador abastecimiento	Si	Bach. Ciencias Administrativas
71	HUARNIZ FARFAN SANTOS JESUS	M	49	06773428	C	1/11/2016	1	CAS	Técnico	Oti	No	No tiene

72	MONTOYA CHACON JAMES EDWAR	M	40	40297029	C	9/01/2009	9	CAS	Profesional	Mantenimiento	Si	Ing. Civil
73	MONZON CABALLERO DANIEL	M	53	31007223	C	4/01/2010	7	CAS	Técnico	Vivero	No	No tiene
74	PALACO VALDIVIA ERICK ENRIQUE	M	32	44390983	C	1/03/2017	1	CAS	Profesional	Contrataciones abastecimiento	Si	Abogado
75	PUMA GONZALES NILVIA	F	26	47292507	C	1/03/2017	1	CAS	Técnico	Secretaria	No	No tiene
76	QUIBIO YUCRA LORENZO	M	50	31037850	C	23/01/2012	6	CAS	Técnico	Limpieza	No	No tiene
77	RIO TRELLES GIOVANNA	F	25	48113385	C	1/11/2016	2	CAS	Técnico	Jefa de adquisiciones	No	No tiene
78	TACO AYALA BALVINA	F	41	80491520	C	2/05/2013	4	CAS	Técnico	Limpieza	No	No tiene
79	TELLO PANIURA ROLANDO	M	28	46464440	C	1/11/2016	1	CAS	Profesional	Servicios académicos	Si	Ing. Sistemas

Anexo N°08

✓ Datos de resultados

DATA DE RESULTADOS: CLIMA INSTITUCIONAL

Nro.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	3	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	3	0	2	2	2	0	2	2	3	4	4	2
2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	0	2	2	2	0	2	2	3	4	4	2	
3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	
4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	3	2	3	4	2	3	
5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	0	2	2	2	0	3	3	2	4	3	2	
6	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	0	3	2	0	2	3	2	2	2	3	
7	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	
8	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	
9	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	
10	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	0	3	3	2	
11	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	4	0	3	2	2	4	3	3	
12	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
13	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	
14	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	
15	3	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	
16	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	0	4	2	2	3	2	4	4	3	2	
17	3	4	2	0	2	4	4	2	4	4	3	2	1	1	4	2	4	3	2	0	3	3	2	3	1	4	4	3	3	2	
18	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	
19	2	2	3	2	1	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	1	1	1	1	2	3	0	1	3	3	4	3	2	
20	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	
21	2	2	3	3	3	1	0	2	3	3	3	3	2	2	2	1	0	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
22	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	
23	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	
24	3	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	0	1	2	2	2	3	3	3	2	
25	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
27	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	0	2	2	3	2	2	2	1	1
28	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	
29	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	2	2	3	2	
30	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
31	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
32	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
33	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	0	1	1	2	3	3	3	2	3	2	
34	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
35	3	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	3	1	2	2	2	3	3	2	
36	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
37	2	2	1	0	0	0	0	4	4	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	
38	4	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	2	1	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
39	2	2	0	0	0	2	0	1	4	2	2	0	3	3	3	4	4	1	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	
40	3	3	1	1	0	1	0	1	2	1	1	0	2	2	2	4	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	3	
41	2	2	1	0	0	2	0	2	3	2	2	0	3	3	3	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	
42	2	1	0	1	0	1	0	2	4	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	2	0	
43	2	2	0	0	0	0	0	1	4	2	2	0	2	2	2	4	4	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
44	2	1	0	0	0	0	1	1	3	2	2	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	0	
45	2	2	0	0	0	2	0	2	4	2	2	0	2	2	2	3	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	
46	2	2	0	0	0	2	0	2	4	2	2	0	1	1	3	3	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	1	
47	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	
48	3	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	0	0	1	2	2	2	3	3	2	2	
49	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	0	3	2	3	2	2	1	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	
51	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	0	2	2	3	2	2	2	2	1	1
52	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
53	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	3	2	2	2	3	2	
54	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
55	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
56	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
57	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	0	1	1	2	3	3	3	2	3	2	
58	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
59	3	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	3	1	2	2	2	3	3	2	
60	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
61	2	2	1	0	0	0	1	2	2	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
62	4	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	2	1	4	4	4														

DATA DE RESULTADOS: GESTIÓN LABORAL

Nro.	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	
1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	0	3	4	3	3	2	2	0	2	2	2	2	0	4	2	2	1	2	
2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	0	3	4	3	3	2	2	0	2	2	2	2	0	4	2	3	1	2	
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	0	2	3	3	2	0	3	2	3	2	3	
4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	0	3	3	1	2	2	
5	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	0	1	3	2	3	2	2
6	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	
7	2	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3
8	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	0	2	3	3	3	2	2	2	0	2	1	2	0	1	4	2	3	2	1	
9	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	0	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	
10	4	4	1	2	1	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	
11	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	0	2	2	3	4	0	2	2	3	3	1	
12	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	
13	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
14	2	2	2	3	3	4	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	0	2	2	3	2	3	
15	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	0	4	2	2	3	1	
16	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	0	
17	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	1	3	0	3	1	1	
18	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	1	0	1	3	1	2	2	3	1	1	
19	4	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	1	
20	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
21	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	1	1	1	0	2	2	2	1	2	
22	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
23	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	0	2	1	1	3	1
24	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
25	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
26	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	1	0	4	0	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	
27	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
28	2	3	4	3	2	1	0	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	0	2	2	1	2	0	2	2	2	1	2	
29	1	2	2	0	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	3	0	2	2	2	2	3	0	3	2	3	3	0	
30	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
31	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	0	3	4	2	3	0	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	0	2	2	2	0	2	3	3	4	2	2	
33	2	3	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	0	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	
34	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	0	2	2	2	3	3
35	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	0	2	3	2	1	2	
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	2
37	3	4	4	0	0	0	3	3	0	2	3	2	3	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	
38	1	1	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	0	0	2	1	0	1	0	1	0
39	2	3	2	0	0	4	3	2	0	4	2	2	0	3	3	2	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	4	0	2	2	2	
40	2	3	2	0	0	0	2	1	1	0	4	1	1	0	3	3	2	2	2	0	0	0	1	1	1	0	4	0	0	0	0	
41	2	2	2	0	0	0	3	2	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	1	1	1	
42	2	3	2	0	0	0	3	2	2	2	2	2	0	1	3	3	2	1	0	2	0	1	0	1	0	1	1	4	0	1	1	1
43	2	3	2	0	0	1	4	3	2	0	4	1	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	4	0	1	1	1	
44	2	3	2	0	0	0	3	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	4	0	1	1	1	
45	2	2	2	0	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	4	0	0	0	0	
46	2	3	2	0	0	4	2	2	0	3	1	1	0	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	1	1	0	4	0	2	2	2	
47	4	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	1
48	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
49	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	0	2	2	2	1	2	
50	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	
51	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	0	2	1	1	3	1	
52	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
53	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
54	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	2	2	1	0	4	0	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
55	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
56	2	3	4	3	2	1	0	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	0	2	2	1	2	0	2	2	2	1	2	
57	1	2	2	2	0	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	3	0	2	2	2	3	0	3	2	3	3	1	
58	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
59	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	0
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	0	2	2	2	2	0	2	3	3	4	2	

ANEXO N°09

Testimonio Fotográfico

Ingresando a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac



Explicando sobre la investigación



Dando lectura de la encuesta



El encuestado, realizando el llenado correspondiente



Anexo N°10

✓ Protocolo de socialización de resultados del estudio de investigación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Abancay, 13 de Diciembre del 2017

CARTA N° 001 - 2017 – CFG/ ABAN - UNAMBA.

CPC. Yoni Calle Cabello
Director de Recursos Humanos - UNAMBA

PRESENTE

ASUNTO: Protocolo de Socialización de Resultados del estudio de Investigación

Mediante el presente me dirijo a Ud., para saludarlo cordialmente, para manifestarle quien suscribe es alumno de la Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo y he desarrollado la Investigación titulada "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - 2017.

Es por lo cual solicito que se me acceda las facilidades para realizar dicha investigación para el protocolo de Socialización de Resultados de la Investigación antes mencionado.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y su gentil colaboración con la presente investigación, me suscribo de usted.

Atentamente,



.....
Carlos Fuentes Guizado
DNI-N° 41618694

CC. Archivo

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac
Dirección de Recursos Humanos
Reg. N° 253 Folios: 01
Fecha: 17 ENE. 2018 Hora: 11:24
Firma