



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de
Logística de la Universidad Nacional de San Antonio
Abad del Cusco, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Aquire Gallegos, Flor de María

ASESOR:

Dr. Wilder León Quitano

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

.....
Dr. Rivas Loayza Marco Antonio
PRESIDENTE

.....
Mgt. Ugarte Ubilla Hernan Alvaro
SECRETARIO

.....
Dr. León Quintano Wilder
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, que permite alcanzar todo mis sueños a lo largo de mi vida y disfrutar de mis logros alcanzados.

En especial a las personas que compartieron conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis.

A mi hija por todas las veces que no pudo tener una mamá de tiempo completo.

A mi familia y amigo especial, que tuvieron una palabra de apoyo para mí durante mis estudios.

Gracias a todos ellos.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo del Cusco por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad, a través de su Programa de Maestría, para realizar mis estudios en la formación profesional.

A todos los Docentes Por sus enseñanzas durante el desarrollo de mi formación en la Maestría de Gestión Pública.

La Bachiller.

Presentación

Señores Dictaminantes y miembros del jurado:

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Mgt. Hernan Alvaro Ugarte Ubilla

Dr. Wilder León Quintano

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo del Cusco, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: **“Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco-2018”**, puesta a su disposición para optar el grado de magister.

Esperando que el presente trabajo de investigación constituya más adelante como referencia y aporte para futuras investigaciones relacionadas al tema.

La autora.

PÁGINAS PRELIMINARES

PAGINA DEL JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema.....	24
1.4.1. Problema general	24
1.4.2. Problemas específicos.....	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.6.1. Hipótesis General.....	25
1.6.2. Hipótesis Específica.....	25
1.7. Objetivos.....	25
1.7.1. Objetivo General.....	26
1.7.2. Objetivos Específicos	26
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
Tipo de Investigación.....	27
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.3. Población y muestra.....	36
2.3.1. Población.....	36
2.3.2. Muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	37
2.5. Confiabilidad de datos.....	37
2.6. Método de análisis de datos.....	39
III. RESULTADOS	41
3.1 Descripción.....	41
3.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.	43

3.3	RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.	54
3.4	RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.....	56
3.5	RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	61
3.6	PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL	62
IV.	DISCUSION.....	70
V.	CONCLUSIONES.....	74
VI.	RECOMENDACIONES	76
VII.	REFERENCIAS.....	77
	ANEXOS.....	79

RESUMEN

El estudio de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”, se realizó con la finalidad de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

El presente trabajo esta comprendido dentro del tipo de Investigación aplicada, descriptiva, no experimental por cuanto las variables no son manipulables y cada una de estas obedecerá a fenómenos tal y como se darán en el entorno natural del ambiente de trabajo para luego analizarlas.

Así mismo es transversal, cuantitativo correlacional. El diseño de la investigación es correlación por cuanto explica el nivel de correlación entre las variables intervinientes que son “Clima Organizacional” y “Desempeño laboral”.

Estas variables nos permitirán determinar las conclusiones referidas con las hipótesis expresadas en la investigación.

Para elaborar la introducción y su contenido antecedentes fundamentación científica, se utilizaron libros, consultas, artículos de expertos, así como páginas web relacionadas a la presente investigación. Para la obtención de los datos estadísticos se empleó el cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta, este fue validado por métodos estadísticos, que fueron aplicados a treinta y cuatro personas de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Luego se procedió con la recolección de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, los cuales formaron parte de la base de datos (data), utilizó el estadístico Tau b de Kendall, en donde las matrices muestran los coeficientes de correlación entre variables; todo este procedimiento se hizo posible con la utilización del software IBM SPPSS versión 23 y en Microsoft Excel versión 2010.

De lo obtenido podemos afirmar que existe una relación significativa entre las variables “Clima organizacional” y “desempeño laboral”, pudiendo afirmar que entre dichas variables existe una alta correlación.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, desempeño laboral, Logística.

ABSTRACT

The research study entitled "Organizational climate and work performance of Logistics staff of the National University of San Antonio Abad of Cusco. 2018 ", was conducted with the purpose of determining what is the relationship between the organizational climate and work performance in the Logistics Unit of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2018.

The present work is included in the type of applied research, descriptive, not experimental because the variables are not manipulated and each one of them will obey phenomena as they will occur in the natural environment of the work environment and then analyze them.

Likewise it is transversal, correlational quantitative. The design of the investigation is correlation to explain the level of correlation between the intervening variables that are "Organizational Climate" and "Work performance".

These variables will allow us to determine the conclusions referred to with the hypotheses expressed in the investigation.

In order to elaborate the introduction and its content of scientific background, books, consultations, articles of experts, as well as web pages related to the present investigation were used to obtain the statistical data. The questionnaire was used as an instrument and as a technique the survey, this It was validated by statistical methods, which were applied to thirty-four people of the Logistics staff of the National University of San Antonio Abad of Cusco.

Then we proceeded with the collection of data obtained from the application of the instrument, which were part of the database. Next, we used the statistical Tau b of Kendall, where the contingency matrices show the correlation coefficients between variables; All this procedure has been possible with the use of the IBM SPPSS version 23 software and in Microsoft Excel version 2010.

From what we have obtained, we can affirm that there certainly is a significant relationship between the variables "Organizational climate" and "work performance", being able to affirm that among these variables there is a high correlation.

KEYWORDS: Organizational climate, work performance, Logistics.

I. INTRODUCCIÓN

En el Sistema de Administración Pública, se vienen suscitando cambios orientados a la automatización de los procesos de gestión pública, tales cambios tiene como propósito integrar los sistemas de información de la administración pública con el fin de optimizar los propios procesos así como los procesos de toma de decisiones y control de la gestión pública.

A la fecha las normativas vigentes buscan que las entidades públicas tengan programado los procesos de adquisición de bienes, contrata de servicios y obras; evitando procesos de selección que contravienen a la Ley de Contrataciones del Estado, procesos que deberán ser incluidos en el Plan Anual de Contrataciones; pues este instrumento de gestión tiene entre otras finalidades, la de difundir y evaluar la ejecución presupuestal de la Entidad.

1.1. Realidad problemática

Hay diferentes factores que pueden afectar el correcto proceso de adquisición de bienes y servicios en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en los que se puede encontrar factores como la obsolescencia de software para el girado de órdenes de servicio, debido al constante cambio de la Normativa vigente en la Ley de Contrataciones como del Catálogo del Acuerdo Marco, los software no se ajustan a las nuevos aplicativos informáticas.

Procesos internos que no se adecua a la Norma vigente, implementados a partir de este año y como consecuencia parte del personal tiene una sobrecarga laboral mientras que otra no tiene asignación de carga equitativa.

No se fomenta capacitaciones en avances tecnológicos y en Normativas vigentes del Sector Público.

Frente a las exigencias y modernización en cuanto a avances tecnológicos en toda las organizaciones del Estado obligan a las instituciones públicas

regirse a nuevas reglas como las de adquirir bienes capitales dentro del acuerdo marco.

Los requerimientos que se reciben en Logística, no siempre se acompañan de las especificaciones técnicas claramente definidas, lo que no permite seleccionar de forma eficiente los bienes para un adecuado manejo de recursos del Estado, lo que retrasa la ejecución presupuestal de los procesos de compra.

1.2. Trabajos previos

Algunos antecedentes internacionales como el estudio descriptivo de (Carrión, 2008), “El clima y la satisfacción laboral y su influencia sobre el absentismo laboral en el personal a turnos del aeropuerto de Barcelona”; concluye que el clima laboral se percibe por parte de los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las normas y el soporte; mostrando un gran potencial en la comunicación vertical, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones definidas, influye positivamente sobre su nivel de responsabilidad y el significado de su puesto.

(Fernandez, 2007), en su estudio “Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América)”; evalúa los factores de autonomía, identificación con la empresa, motivación, percepción, autoestima, identificación con la empresa y relaciones interpersonales; concluyendo que los factores que influyen positivamente en el clima organizacional son: identificación, relaciones interpersonales, responsabilidad y motivación; parte de la motivación es la relación positiva existente entre compañeros de trabajo y jefes, así como la estabilidad y oportunidades de desarrollo ofrecidos por la empresa; resultando esto positivo debido a que influye favorablemente en el desempeño del empleado, lo que se relaciona de forma directa con la actitud.

(Corcega, 2009), es su trabajo de investigación “Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano Creación Cantarrana”; concluyó que los trabajadores no se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo por cuanto el proceso de toma de decisiones se centra en los directivos de la institución sin tomar en consideración la opinión de quienes laboran en ella, así mismo, se establece que, dicho personal se encuentra desmotivado, debido a que no reciben el reconocimiento interno como premio al rendimiento en la realización de sus funciones; conduciendo este hecho a que las relaciones entre directivos y subordinados sea negativa.

Por otro lado, (Rodriguez, Retamal, Lizana, & Cornejo, 2008) en su trabajo “Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Evaluación en una empresa pública chilena”, establece que existe una relación significativa entre las variables que relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Así también (Venegas, 2013) en la tesis “Análisis y mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones de una empresa del estado en el sector Hidrocarburos” concluye mencionando que en comparación con los procesos de adquisiciones y contrataciones de otras empresas estatales, los de la empresa en estudio son más ágiles, debido a que se rigen bajo su propio reglamento de contrataciones; sin embargo, esto no significa una ventaja competitiva con respecto a las demás empresas, ya que en su estudio se encontró un número significativo de procesos que no cumplen con los tiempos estimados por el Departamento de Logística de la empresa, así como también un consumo innecesario de recursos en actividades que agregan valor al proceso.

Por su parte, (Palma, 2000) en el trabajo “Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias” busca determinar la influencia de la motivación en el clima laboral en entidades universitarias, concluyendo que existen niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de

trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, en relación al clima laboral, en donde no se determinaron diferencias en ninguna de las variables consideradas en el estudio.

(Sánchez, 2005) en el trabajo de tesis “Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades” concluye que existe correlación entre la gestión universitaria, el comportamiento organizacional y el clima, en el que el personal realiza su trabajo. Los niveles se consideran aceptables, aunque no suficientes para una gestión eficaz.

Por otro lado, (Silva, 2009) en su estudio “Medición del Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Trabajadores Docentes y no Docentes de la Facultad De Medicina UNAP-2009”, concluyó que un clima organizacional grato y la satisfacción laboral influyen positivamente en el desempeño laboral.

Así (Rivera, 2009) en el trabajo de tesis “Influencia del clima Organizacional en el Rendimiento Laboral del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tambo”, concluye, que el clima organizacional influye de manera directa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

(Flores, 2007), en su trabajo “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.”, concluye que la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente físico es adecuado, así mismo que hay una deficiencia en la comunicación. En relación a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal, también se concluye que el personal tiene la suficiente autonomía para desarrollar su trabajo y se siente totalmente identificado.

Por otro lado (Alvarez, 2002) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril – Agosto 2001”, explica la relación entre la cultura y el clima organizacional y su importancia en la eficacia de la institución. Se concluye, de los factores evaluados, que existe un clima organizacional apropiado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Con respecto a la institución objeto de estudio, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, tiene como misión formar profesionales de alta calidad académica.

El Vice Rectorado Administrativo, tiene la Dirección General de Administración, que viene a ser un órgano de apoyo siendo su finalidad fundamental la de administrar de forma racional los recursos tanto humanos como materiales, financieros y de servicios auxiliares.

La Dirección General de Administración, conformada por Logística, está encargada de los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios.

El proceso administrativo en la administración pública, está conformada por un conjunto de “... sub actividades, que constituyen el proceso administrativo único. Este proceso administrativo formado por 4 funciones fundamentales, planeación, organización, ejecución o dirección y control” (Castañeda, 2013).

El requerimiento del área usuaria, debe contener para su aprobación, los siguientes datos: la información referida a las características técnicas del bien o servicio que se desea contratar, el estudio de las posibilidades ofertadas en el mercado, el valor referencial, la disponibilidad presupuestal, el tipo de proceso de selección, la modalidad de selección, el sistema de contratación, la modalidad de contratación a utilizarse, la fórmula de reajuste de ser el caso (Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, 2017).

Todo procedimiento de contratación administrativa sujeto a la Ley de Contrataciones del Estado, requiere de la tramitación del respectivo Expediente de Contratación, que es el conjunto de documentos que contienen todo los actuados relacionados con la contratación de bienes y/o servicios. El proceso se inicia con la formulación del requerimiento por parte del área usuaria y finaliza con la culminación del contrato. El Expediente de Contratación se origina en la fase de actos preparatorios a medida que el proceso avance, se irá incorporando documentos tales como: decretos, notificaciones, dictámenes, resoluciones, acuerdos, propuestas técnicas y económicas, y otras diligencias hasta su cierre en la fase de ejecución contractual, con la culminación del contrato.

En el caso de los contratos de bienes y servicios, éstos culminan con la conformidad de recepción de la última prestación pactada y el pago correspondiente. En los contratos de ejecución o consultoría de obras, estos concluyen con la liquidación y el pago correspondiente; liquidación que será elaborada y presentada a la Entidad por el contratista, conforme los plazos y requisitos señalados en el Reglamento. En sentido estricto, podemos afirmar que el Expediente de Contratación comprende toda aquella documentación técnica y económica que debe ser sometida a aprobación previa por el funcionario competente de la Entidad, a fin de dar inicio al procedimiento de selección de postores para la contratación definitiva.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, se afirma que la percepción de clima que construyen las personas no se explica solamente por los aspectos subjetivos u objetivo; esta resulta de la intención que tienen los individuos al entender la organización, así como las actividades que ejercen en el cargo que desempeñan (Litwin & Stringer, 2010).

(Edel & Garcia, 2007) mencionan que “no es un concepto reciente, sino ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos” (p. 16).

Para los autores Tagiuri y Litwin (citado por (Edel & Garcia, 2007) “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”.

Según (Mendez, 2006). El clima organizacional es resultado de la percepción que los miembros de una organización tienen de ella. Esta percepción se ve influenciada por las condiciones que encuentra cada uno en los procesos de interacción social y dentro de la estructura organizacional

(Crespin, 2012) Basándose en el trabajo de (Martin, 2003), afirma que analizar y diagnosticar el clima organizacional permite evaluar el origen de los factores que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas del personal frente a la organización y diseñar un plan de intervención que permita enfrentar tales factores.

Según Likert, citado por (Brunet, 1987) , pueden diferenciarse los siguientes tipos de clima organizacional:

Clima autoritario: tipo de clima organizacional que se subdivide en dos grupos: el explotador en el que la dirección no confía en sus trabajadores y la toma de decisiones se hace en la cima de la organización y el paternalista en el que la dirección tiene mucha confianza en ellos y las decisiones no siempre son tomadas en la cima de la organización.

Clima participativo: se subdivide, también, en dos grupos: el consultivo, en el que se confía en los trabajadores y en algunos casos se les permite tomar decisiones en los niveles inferiores y la comunicación es de tipo descendente y el otro grupo, llamado participativo en el cual existe plena confianza en los trabajadores, realizándose la toma de decisiones en los

diferentes niveles y la comunicación no solo es descendente y ascendente sino también lateral por puede existir una relación de amistad, confianza y responsabilidad.

Stephen Robbins define el entorno o Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño (Robbins, 1999).

En una organización se puede encontrar diferentes escalas de climas organizacionales, según a cómo las condicionantes o factores del mismo interactúen. De acuerdo a Litwin y Stringer estos factores determinan las escalas del clima organizacional. Los factores se describen a continuación:

Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, o en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no específica, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la retribución recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. Esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar.

Desafío: Corresponde a las expectativas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden

correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de soporte y ayuda de parte de los directivos y de otros trabajadores del grupo. Depende del énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización. La comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Las dimensiones del clima organizacional, según (Chaparro & Vega, 2007), proponen cuatro dimensiones pues considera que la dimensión relaciones es un

amplia; es una dimensión que tiene que ver con gran parte de las percepciones del personal, considera las relaciones entre pares, jefe inmediato, con quienes se desarrolla una parte importante del trabajo diario. En este mismo sentido, la dimensión estructura también refleja las percepciones del trabajo diario, del cómo se hacen las cosas; las dimensiones de recompensa e identidad son elementos importantes para la motivación del personal y por ende tienen impacto en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo a (Castro, Guevara, & Mondragón, 2017) “El desempeño laboral, es la Destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad. Es el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones entre otras características que actúan directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados. En este orden de ideas podría decirse que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él”

Por otro lado en (Dominguez & Rodriguez, 2017) se cita a Stephen Coulter, R. (2013) quienes definen que el desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

(Dominguez & Rodriguez, 2017) citan a Robbins y Judge (2013) quienes explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los trabajadores realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día. Se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio y a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir y hacer cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996), la evaluación del desempeño es: “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización” Dentro de la Evaluación de desempeño laboral tenemos cuatro tipos:

Evaluación de Desempeño Laboral de 90°.- En la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias. El cumplimiento de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.

Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.- Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.

Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.- La evaluación de 270° fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su cargo de trabajo subordinados, o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.

Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.- La evaluación de 360° también es conocida como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación

de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas.

La evaluación de desempeño se basa en los principios indicados a continuación:

Relevancia.- Los resultados de la Evaluación del Desempeño serán considerados como datos relevantes y significativos para la definición de objetivos operativos y la identificación de indicadores que reflejen confiablemente los cambios producidos y el aporte de los funcionarios y servidores de la institución.

Equidad.- Evaluar el rendimiento de los funcionarios y servidores sobre la base del manual de clasificación de puestos institucional e interrelacionados con los resultados esperados en cada unidad o proceso interno, procediendo con justicia, imparcialidad y objetividad.

Confiabilidad.- Los resultados de la Evaluación del Desempeño deben reflejar la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, con lo cumplido por el funcionario o servidor, en relación con los resultados esperados de su proceso internos y de la institución.

Confidencialidad.- Administrar adecuadamente la información resultante del proceso, de modo que llegue exclusivamente, a quien esté autorizado a conocerla.

Consecuencia.- El Subsistema derivará políticas que tendrán incidencia en la vida funcional de la institución, de los procesos internos y en el desarrollo de los funcionarios y servidores y en su productividad;

Interdependencia.- Los resultados de la medición, desde la perspectiva del recurso humano, es un elemento de dependencia recíproca con los resultados reflejados por la institución, el usuario externo y los procesos o unidades internas.

Marco Legal

- Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 28652 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2006.
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento
- Ley N° 28425 - Ley de Racionalización de los Gastos Públicos.
- Ley N° 27658 - Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto de Urgencia N° 020-2006 – Dictan Normas de Austeridad y Racionalidad en el Gasto Público.
- Decreto de Urgencia N° 021-2006.- Dictan medidas complementarias al Decreto de Urgencia N° 020-2006.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el clima organizacional en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?
- ¿Cómo es el desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El tema de estudio, se eligió debido a la necesidad, que se tiene dentro de Logística, en vista que no se hace la racional distribución de carga laboral de acuerdo al flujo de trabajo de la fase de actos preparatorios de los procesos de selección.

Día a día se hace necesario e imprescindible, que las instituciones públicas establezcan sus necesidades debidamente programadas por cuanto el Estado viene exigiendo una debida programación de los procesos de selección dentro del Plan Anual de Contrataciones. (Venegas, 2013)

En estos tiempos es acelerado el desarrollo de la ciencia, por consiguiente es necesario estar preparados para enfrentar la demanda que cada día aumenta mucho, las organizaciones deben preocuparse en la preparación de los trabajadores para mejorar el rendimiento laboral de los mismos dentro de la institución.

Se ve la necesidad de regular los procesos con manuales y reglamentos que sean necesarios para realizar una racional distribución de tareas, para cumplir con los objetivos, metas del Área.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se justifica porque con él, se busca establecer si existe una relación entre el clima laboral y el desempeño de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El resultado de la investigación permitirá tomar decisiones de gestión que coadyuven a mejorar las condiciones laborales y el desempeño del área en mención.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específica.

- El clima organizacional es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018
- El desempeño laboral es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

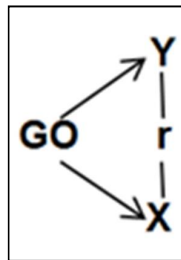
- Determinar cómo es el clima organizacional en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Determinar cómo es el desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.
- Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación responde a un “DISEÑO CORRELACIONAL”. Dado a que tenemos el conocimiento pleno de esta problemática, y para demostrar la relación o correlación entre las variables intervinientes evaluamos cada una de ellas, por supuesto luego de haber realizado la descripción de las características reales de la población en estudio.

Es transversal correlacional porque los datos se recolectarán en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables en el momento dado. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



GO = Representa el grupo observado

X = Representa la variable clima organizacional

Y = Representa la variable desempeño laboral

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables

Tipo de Investigación

Según su finalidad: investigación aplicada

Según su carácter: es investigación correlacional porque se relaciona con las variables de estudio de la investigación

Según su naturaleza: es una investigación cuantitativa donde se fundamenta aspectos observables y aspectos cuantificables.

Según su alcance temporal: es una investigación transversal se realiza en un determinado tiempo y espacio.

2.2. Variables, Operacionalización

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES (CLIMA ORGANIZACIONAL)

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye en su comportamiento y puede ser explicado. Es donde se llega a afirmar que la percepción de clima que construyen las personas no se explica solamente por los aspectos subjetivos u objetivo; ésta resulta de la intención que tienen los individuos al entender la organización, así como las actividades que ejercen en el cargo que desempeñan.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<p>El clima organizacional corresponde en la actualidad a un área de estudio que representa un campo de interés para diversas profesiones, en especial desde la década de los años sesenta, cuando se ha venido desarrollando y ofreciendo una</p>	<p>ORIENTACIÓN AL SERVICIO.</p> <p>Cualquier empresa de éxito asume la filosofía de estar al servicio del cliente lo que implica asumir esta competencia personal y profesional como un hábito necesario. Lo que diferencia de verdad a una empresa de éxito es la orientación al servicio que se basa en tener la capacidad de anticiparse para identificar cuáles son las necesidades del cliente.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente • Competencia personal • Competencia profesional • Hábito al servicio • Éxito en la orientación • Capacidad de anticiparse 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Nunca</p>
		<p>ORIENTACIÓN A RESULTADOS.</p> <p>La velocidad y la capacidad de reacción ante determinadas circunstancias son los dos elementos principales de la orientación a resultados, una característica que tienen las empresas para acercarse a los objetivos propuestos de la forma más eficaz posible.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de reacción • Orientación a los resultados 	

	amplia gama de definiciones del concepto	The influence of organizational climate on human motivation.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos propuestos • Eficacia en los resultados
		<p>ESTILO DE LIDERAZGO</p> <p>El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia. LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de influir • Capacidad de inducir • Motivar • Voluntad propia • Entusiasmo en el trabajo
		<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unión de personas • Cooperación común • Necesidad de relaciones • Lograr retos comunes

		<p>COMUNICACIÓN La comunicación es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se trasmite y recibe una información. Todo ser humano y animal tiene la capacidad de comunicarse con los demás. LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de mensajes • Información comunitaria • Capacidad de comunicarse • Relación permanente
		<p>PERTENENCIA Y COMPROMISO Los equipos de trabajo están integrados por individuos de acuerdo a sus conocimientos, habilidades, destrezas, tareas a realizar en ellos. LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Integridad de los individuos • Acuerdo en los conocimientos • Tareas compartidas
		<p>CRECIMIENTO Y DESARROLLO. El concepto de crecimiento y desarrollo es parte fundamental en el proceso vital del ser humano. Se define crecimiento como el aumento de tamaño del organismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo fundamental • Proceso vital

		<p>Desarrollo, en cambio, es la aparición de nuevas características o la adquisición de nuevas habilidades.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de habilidades • Desarrollo empresarial 	
		<p>CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condición de trabajo • Consecuencias negativas • Aspectos ambientales • Orden en el trabajo 	
		<p>REMUNERACIÓN E INCENTIVOS.</p> <p>Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe u remunera, patrono, y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación del servicio • Remuneración • Contrato de trabajo • Salario formal 	
		<p>CLARIDAD ESTRATÉGICA</p> <p>Es la razón de ser la organización, es el fin último de ella. Debe dar guía a los empleados y clientes por igual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización estratégica 	

		<p>Debe reunir a los empleados con un sentido de propósito.</p> <p>LITWIN, G. y STINGER, R. (2010) The influence of organizational climate on human motivation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad en el trabajo • Propósitos comunes • Compromiso con el mejoramiento 	
--	--	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION “DESEMPEÑO LABORAL”

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral. Por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales.</p> <p>La evaluación del desempeño laboral tiene una doble vertiente: el desempeño inferior a lo esperado, y que debe ser corregido a través de distintas iniciativas; y el desempeño mayor de lo esperado, que</p>	<p>El desempeño laboral debe estar basado en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización</p>	<p>EFICIENCIA</p> <p>La eficiencia en administración se refiere a la utilización correcta y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos. Idalberto Chiavenato 2010</p> <p>EFICACIA</p> <p>La eficacia es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica. El término proviene del vocablo latino eficaz, que puede traducirse como “que tiene el poder de producir el efecto buscado”. La eficacia, entonces, tiene que ver con hacer lo apropiado para conseguir un propósito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de recursos • Logro de objetivos • Logro de metas • Eficiencia administrativa • Recursos apropiados <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados óptimos • Acciones adecuadas • Propósitos planteados • Buscar la perfección • Resultados esperados 	<p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca</p>

<p>debe ser premiado o alentado de algún modo.</p> <p>Idalberto Chiavenato 2010</p>	<p>planteado a priori o de antemano.</p> <p>Idalberto Chiavenato 2010</p>	
	<p>ECONOMÍA</p> <p>Es el estudio de las condiciones bajo las cuales se puede maximizar el bienestar de una comunidad, y la elección de las acciones necesarias para llevarlo a cabo. Esta definición le otorga a la economía mayor contenido normativo, en contraste con la definición de Robbins según la cual la economía es una ciencia eminentemente positiva.</p> <p>Idalberto Chiavenato 2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de vida • Maximizar el bienestar • Elección de las acciones • Bienestar social • Economía adecuada
	<p>CALIDAD DE SERVICIO</p> <p>Es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren capacidad de satisfacer necesidades, gustos y preferencias, y de cumplir con expectativas en el consumidor. Tales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Producto adecuado • Satisfacción de las necesidades • Expectativas del consumidor • Insumos utilizados • Durabilidad del servicio • Conservación del servicio

		<p>propiedades o características podrían estar referidas a los insumos utilizados, el diseño, la presentación, la estética, la conservación, la durabilidad, el servicio al cliente, el servicio de postventa, etc.</p> <p>Idalberto Chiavenato 2010</p>		
--	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La manera como están organizadas las diferentes áreas y cuál es el nivel de convivencia amical que se desenvuelve en una oficina es un aspecto fundamental que coadyuvará al emprendimiento de la empresa o entidad, es de allí que nace la inquietud de indagar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en donde para su investigación se tomó como población a treinta y cuatro personas que laboran en esta área, el cual se caracteriza en el siguiente cuadro:

POBLACION

Varones	Mujeres
20	14

FUENTE: Elaboración propia.

2.3.2. Muestra

En la presente investigación se ha tratado de recabar información pertinente del cual para este caso se tomó una muestra representativa de trabajadores del área de logística de esta entidad educativa superior, para tal caso este fue elegido de forma intencionada es decir al azar y de manera estratificada ya que cualquiera que compone la población puede ser elegido dentro de la muestra, como también fue no probabilístico por que no se aplicó cálculos probabilísticos para determinar dicha muestra, este grupo se muestra en el siguiente cuadro:

MUESTRA

Varones	Mujeres
16	9

FUENTE: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Instrumento.- Con el objetivo de encontrar mejores argumentos de parte de los trabajadores que fueron seleccionados en este estudio se planteó dos cuestionarios de alternativa múltiple, una para cada variable que se está indagando, estos instrumentos están compuestos por respuestas de alternativa múltiple tomando en cuenta la escala de Likert, en donde fueron codificadas numéricamente para tener un mejor manejo en la data y de allí efectuar el análisis descriptivo, dentro de este proceso se recurrió a la técnica de la encuesta, cuyos aspectos se detallan más adelante.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Clima organizacional	SIEMPRE = 3	MUY BUENO = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENO = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALO = 0
Encuesta	Desempeño laboral	SIEMPRE = 3	MUY BUENO = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENO = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALO = 0

2.5. Confiabilidad de datos.

Los instrumentos antes de su aplicación tuvieron que pasar por un proceso estadístico para determinar el nivel de confianza y consistencia interna, y de este determinar la constante de Cronbach, el cual está respaldado por el intervalo de confianza cuyos valores se encuentran entre cero y uno, teniendo en cuenta la revisión bibliográfica de los libros de estadística se obtuvo que estos valores de confiabilidad están caracterizados en escalas relevantes el cual se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 1
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

Nota: Cronbach 1951

Se procedió a la determinación del coeficiente de Cronbach de los cuestionarios para tal caso se utilizó cálculos probabilísticos, entre ellos el nivel de confianza, número de sujetos, e ítems de tal forma que mediante software estadísticos se halló el nivel de confiabilidad de los instrumentos, tanto para la general como para los aspectos que la conforman estos lo podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Clima organizacional.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Orientación al servicio	0.8249	5
D2: Orientación a resultados	0.8524	4
D3: Estilo de liderazgo	0.8272	5
D4: Trabajo en equipo	0.8424	4
D5: Comunicación	0.8357	4
D6: Pertenencia y compromiso	0.8432	4
D7: Crecimiento y desarrollo	0.8316	4
D8: Condiciones de trabajo	0.8346	4
D9: Remuneración e incentivos	0.8442	4
D10: Claridad estratégica	0.8456	4
Clima organizacional.	0.8381	42

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

Valor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Como se puede observar en el cuadro anterior el promedio de coeficiente alpha de Cronbach, tanto para la variable independiente como para los aspectos que la componen es igual a 0,8; del cual considerando las escalas del intervalo de confianza para estos se aduce que dicho cuestionario tiene consistencia interna y es de alta confianza.

Tabla 3.- Desempeño laboral.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Eficiencia	0.8224	5
D2: Eficacia	0.8226	5
D3: Economía	0.8280	5
D4: Calidad de servicio	0.8257	5
Desempeño laboral	0.8246	20

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

Valor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se aprecia en el cuadro anterior que el coeficiente de confiabilidad es igual a 0,8; valor hallado para la variable dependiente y sus correspondientes dimensiones,

lo que nos lleva a concluir que este cuestionario tiene buena consistencia interna y es de alta confianza lo que nos induce a que se puede proceder a su aplicación.

Método de análisis de datos

Validación por juicios de expertos

Se procedió a la evaluación de fondo y de forma de los cuestionarios que se utilizarán en esta indagación, esto mediante la técnica de juicio de expertos, en donde se tuvo que recurrir a docentes conocedores del proceso de investigación, dichos indagadores mediante los criterios e indicadores de la calificación de los instrumentos dieron su veredicto a los cuestionarios, cuyas apreciaciones en porcentaje de su calificación se pueden apreciar en el cuadro siguiente:

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% DE VALORACIÓN
01	Mgt. Edwin Carrasco Poblete	86
02	Dr. Edgar Enriquez Romero	80
03	Mgt. Teófilo Jordán Palomino	80
Promedio		82

FUENTE: Elaboración Propia.

Luego de la evaluación de los expertos se observa que en promedio el calificativo de los cuestionarios llego al 82% del cual mediante la aprobación de estos se puede proceder a su aplicación a los trabajadores que son parte de la muestra de este estudio.

2.6. Método de análisis de datos

Antes de efectuar este proceso se partió primogénitamente, de la prognosis de la problemática estudiada el cual propende a ser muy relevante en nuestro sistema, es así que en este caso se elaboró los instrumentos el cual luego de su aplicación se efectuó la data correspondiente a cada una de las variables en estudio como a sus dimensiones, en donde se obtuvo cuadros y gráficos estadísticos, que mediante la estadística descriptiva se procedió a su análisis, esto rescatando la opinión de los encuestados, a esto se suma la prueba de

nuestros supuestos hipotéticos planteados en esta investigación, que mediante la estadística inferencial y el uso adecuado de los estadísticos se logró la prueba de hipótesis, por último se arribó a las conclusiones las cuales se detallan más adelante, para este proceso de análisis de datos fue necesario la utilización de paquetes estadísticos como son el SPSS y MINITAB en sus últimas versiones, el cual fueron de gran ayuda para la determinación de las correlaciones.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción.

Desde tiempos ancestrales se ha hablado de las organizaciones y su ventaja en la labor grupal, desde allí parte la importancia de que como las empresas o entidades están manejando a su personal para el logro de sus objetivos planificados, en este estudio se pretende ver como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para tal caso con el ímpetu de dar mayor solidez a dicha indagación fue necesario la construcción de cuestionarios acorde al nivel de respuesta que pudieran dar los trabajadores, es así que para la primera variable se diseñó cinco preguntas para los aspectos de orientación al servicio y estilo de liderazgo respectivamente, por otro lado se elaboró a cuatro preguntas para las dimensiones de: Orientación a resultados, trabajo en equipo, comunicación, pertenencia y compromiso, crecimiento y desarrollo, condiciones de trabajo, remuneración e incentivos y claridad estratégica respectivamente, en cuanto a la segunda variable el cual tiene como dimensiones a la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio se elaboró a cinco preguntas respectivamente, todas estas características con sus alternativas de respuesta de manera ordinal, para una mejor exposición descriptiva de estos resultados se diseñaron intervalos de puntajes iguales tomando en cuenta el puntaje máximo de cada dimensión el cual fue dividido en base a las alternativas de respuesta que pudieran brindar los encuestados estos lo podemos caracterizar en los siguientes cuadros:

Tabla 4.- Clima Organizacional.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
ORIENTACIÓN AL SERVICIO.	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)
ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)
ESTILO DE LIDERAZGO	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)
TRABAJO EN EQUIPO	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)
COMUNICACIÓN	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)
PERTENENCIA Y COMPROMISO	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)
CRECIMIENTO Y DESARROLLO.	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)
CONDICIONES DE TRABAJO	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)
REMUNERACIÓN E INCENTIVOS.	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)
CLARIDAD ESTRATÉGICA	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)
CLIMA ORGANIZACIONAL	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)

Nota: Elaboración propia

La segunda variable de estudio tuvo similar tratamiento al de la primera, es decir que se elaboró también parámetros con rangos iguales de puntaje para cada una de las dimensiones que tiene esta variable el cual se especifica en el siguiente cuadro:

Tabla 5.- Variable Desempeño Laboral.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Eficiencia	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)	(0 – 1)
Eficacia	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)	(2 – 3)
Economía	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)	(4 – 5)
Calidad de servicio	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)
Desempeño laboral	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)	(5 – 6)

3.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Tabla 6. Orientación al servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0
A veces	14	56,0	76,0
Casi siempre	4	16,0	92,0
Siempre	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	

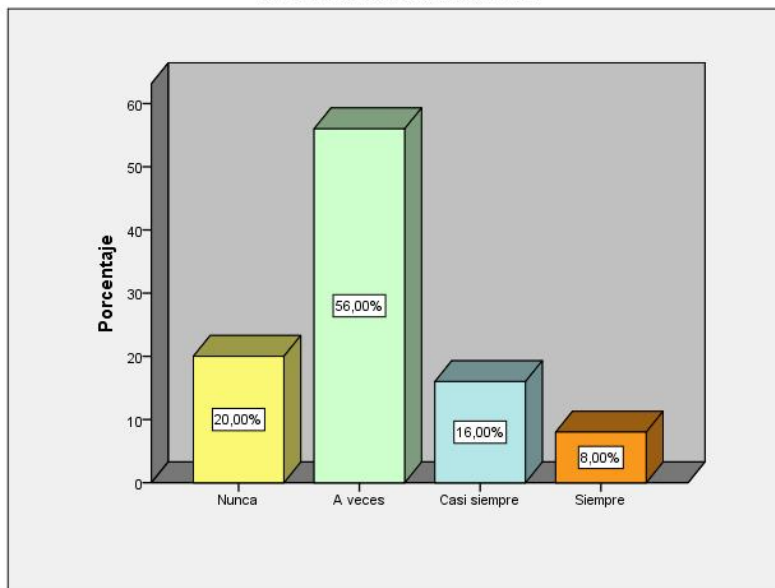
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior en referencia a orientación al servicio, se aprecia que el 56,0% de los trabajadores opto por responder a veces, otro 20,0% de los mismos opto por la respuesta de nunca, el 16,0% opto por marcar la respuesta de casi siempre, solo el 8,0% dio una respuesta de siempre.

GRAFICO N°1

ORIENTACIÓN AL SERVICIO.



Fuente: Tabla 6

Análisis.-

En referencia a esta dimensión se aprecia en el cuadro anterior que un porcentaje mayor de los encuestados de logística aduce que a veces trabajan con un proyecto común de la institución, ya que en ocasiones evalúan los resultados obtenidos para mejorar, dichos encuestados indican que algunas veces trabajan en base a los objetivos comunes que se plantean, llegando a emplear menos recursos para lograr sus propósitos de la institución, estos indican que a veces emplean el máximo rendimiento para el prestigio de la institución donde laboran.

TABLA 7. Orientación a Resultados.

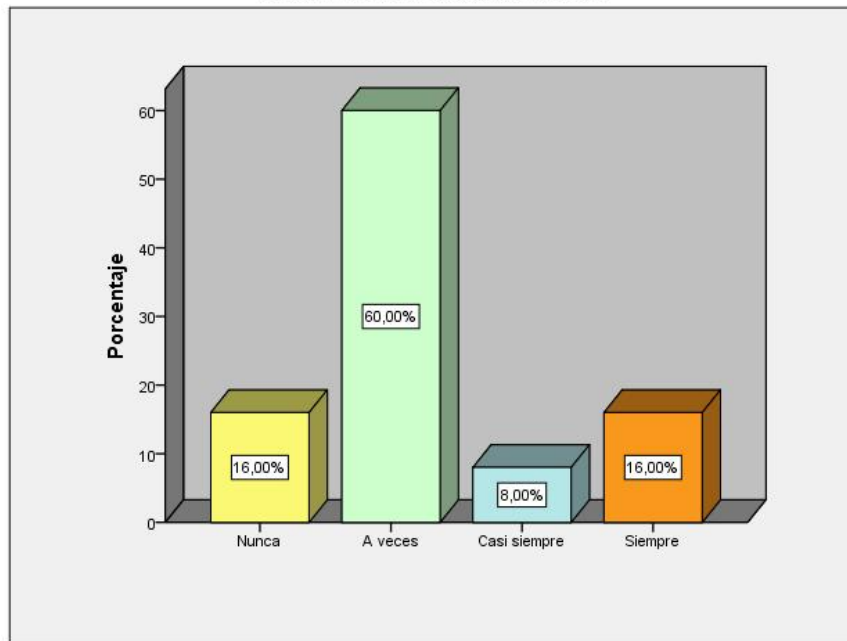
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	16,0	16,0
A veces	15	60,0	76,0
Casi siempre	2	8,0	84,0
Siempre	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados anteriores muestran los valores encontrados referentes a la orientación por resultados donde el 60,0% de los trabajadores menciono a veces, otro 16,0% adujo nunca, el 16,0% optó por la respuesta de siempre, y el 8,0% respondió casi siempre.

GRAFICO N°2
ORIENTACIÓN A RESULTADOS.



Fuente: Tabla 7

Análisis.-

Del gráfico anterior se aprecia que un número significativo de los trabajadores aduce que frente a los resultados a veces la capacidad de reacción es positiva, y que la labor que realiza está orientado a los resultados que se proponen este mismo grupo manifiesta que trabajan en base a los objetivos propuestos por la institución en donde algunas veces demuestran eficacia frente a los resultados obtenidos.

TABLA 8. Estilo de Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0
A veces	11	44,0	76,0
Casi siempre	6	24,0	100,0
Total	25	100,0	

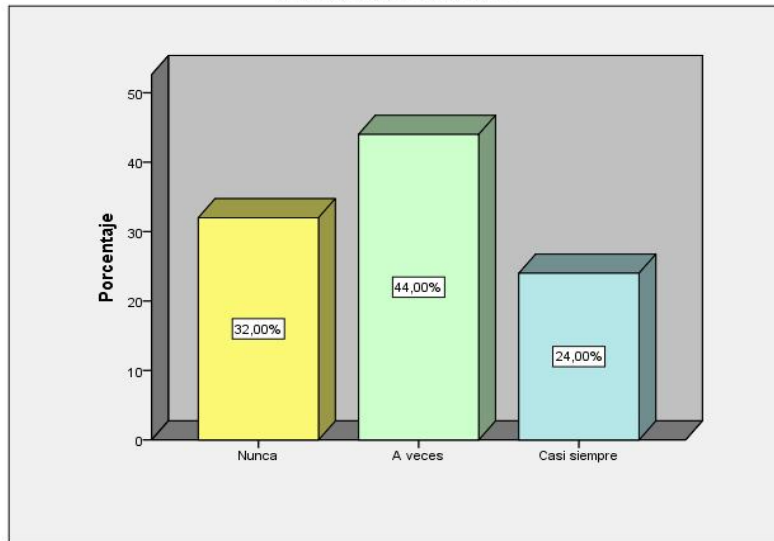
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro que antecede muestra los resultados de la dimensión estilo de liderazgo, en dónde el 44,0% de los encuestados dio una respuesta de a veces, otro 32,0% de los mismos adujo nunca, el 24,0% opto por la alternativa de casi siempre.

GRAFICO N°3

ESTILO DE LIDERAZGO



Fuente: Tabla 8.

Análisis.-

Los resultados del cuadro anterior muestran que un mayor porcentaje de los trabajadores manifiesta que a veces posee la capacidad de influir en los demás para lograr los objetivos de la institución, de este mismo grupo se rescata que poseen la capacidad de inducir al trabajo son obligación lo que en ocasiones se motiva permanentemente para realizar sus actividades, estos encuestados indican que realizan con algo de voluntad propia las actividades de la institución sin necesidad de control por parte del superior, en donde a veces lo realiza con entusiasmo el trabajo que le compete.

TABLA 9. Trabajo en Equipo.

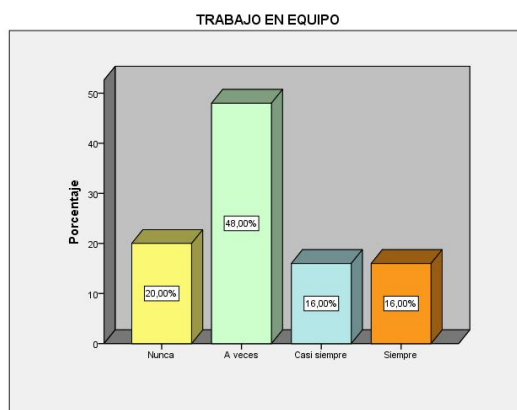
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0
A veces	12	48,0	68,0
Casi siempre	4	16,0	84,0
Siempre	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla anterior con respecto al trabajo en equipo muestra que el 48,0% de los encuestados respondió a veces, otro 20,0% optó por la respuesta de nunca, el 16,0% de dichos encuestados respondió siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N°4



Fuente: Tabla 9.

Análisis.-

De la gráfica anterior se deduce que un número relevante de los encuestados menciona que a veces se da reuniones permanentes de personas para un trabajo común, en donde exigen la cooperación conjunta de sus compañeros de trabajo, de este continente de trabajadores se aprecia que algunas veces tienen necesidad de relacionarse con otras personas ajenas al trabajo, lo que le genera que tenga dentro de la organización retos comunes en favor de la entidad donde labora.

TABLA 10. Comunicación.

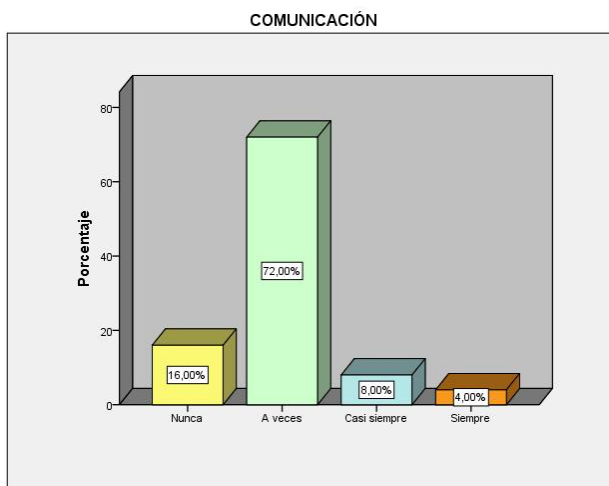
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	16,0	16,0
A veces	18	72,0	88,0
Casi siempre	2	8,0	96,0
Siempre	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Del cuadro anterior se aprecia que el 72,0% de los trabajadores dieron una respuesta de a veces, otro 16,0% indicó que es nunca, el 8,0% de los mismos marcó la alternativa de casi siempre, solo el 4,0% de los mismos respondió siempre.

GRAFICO N° 5



Fuente: Tabla 10.

Análisis.-

Los datos encontrados en el cuadro anterior muestran que un porcentaje mayor de los encuestados mencionan que a veces es frecuente la transmisión de mensajes positivos en favor de la institución, esto debido a que la información que maneja es comunitaria y compartida por los compañeros de trabajo, dichos encuestados indican que en ocasiones posee la capacidad de comunicarse con facilidad, ya que se encuentra en relación permanente con sus colegas de trabajo con el objetivo de lograr una mejor producción.

TABLA 11. Pertenencia y Compromiso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0
A veces	14	56,0	76,0
Casi siempre	3	12,0	88,0
Siempre	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

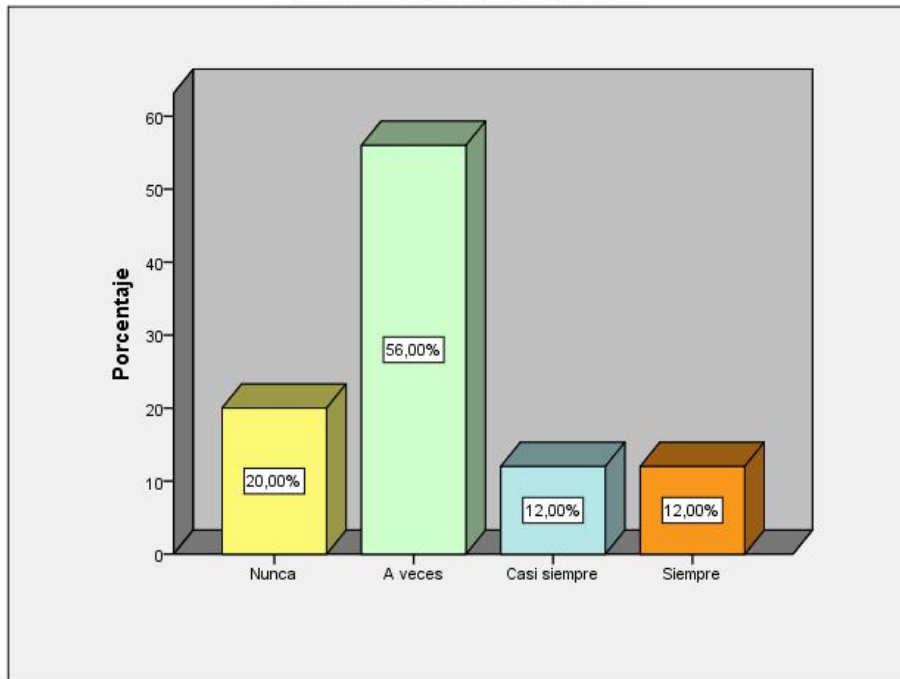
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En referencia a la pertenencia y compromiso, la tabla anterior muestra que el 56,0% de los encuestados dio una respuesta de a veces, otro 20,0% de los mismos opto por responder nunca, el 20,0% maro la alternativa de siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N° 6

PERTENENCIA Y COMPROMISO



Fuente: Tabla 11

Análisis.-

Los resultados hallados en el cuadro anterior muestran que un porcentaje bastante alto de los trabajadores a duce que a veces realiza el trabajo en equipo para logara sus objetivos esto porque regularmente impulsa la integridad de los individuos mediante relaciones sociales, dichos encuestados indican que en ocasiones toma acuerdos y comparte sus conocimientos con sus compañeros, el cual algunas veces realiza tareas compartidas con sus colegas de trabajo en el área donde se desempeña.

TABLA 12. Crecimiento y Desarrollo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,0	12,0
A veces	15	60,0	72,0
Casi siempre	4	16,0	88,0
Siempre	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

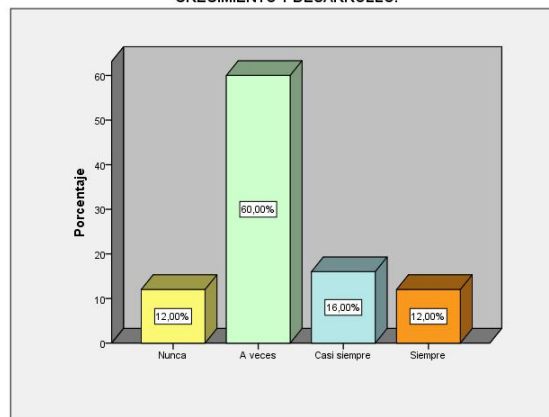
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Con respecto al crecimiento y desarrollo, en el cuadro se aprecia que el 60,0% de los trabajadores respondió a veces. Otro 16,0% optó por la respuesta de casi siempre, el 12,0% de estos marco la alternativa de siempre y nunca respectivamente

GRAFICO N° 7

CRECIMIENTO Y DESARROLLO.



Fuente: Tabla 12

Análisis.-

Del gráfico anterior se aprecia que un número mayor de los encuestados manifiesta que a veces efectúan un frecuente desarrollo fundamental de la institución, esto por mantener el prestigio de la entidad ya que en ocasiones lo ve como un proceso vital para su persona, dichos trabajadores menciona que a veces las actividades ajenas, le enseñan a adquirir habilidades en otras áreas, el cual le impulsa al desarrollo de su institución donde labora, el cual lo efectúa con identificación.

TABLA 13. Condiciones de Trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,0	20,0
A veces	13	52,0	72,0
Casi siempre	7	28,0	100,0
Total	25	100,0	

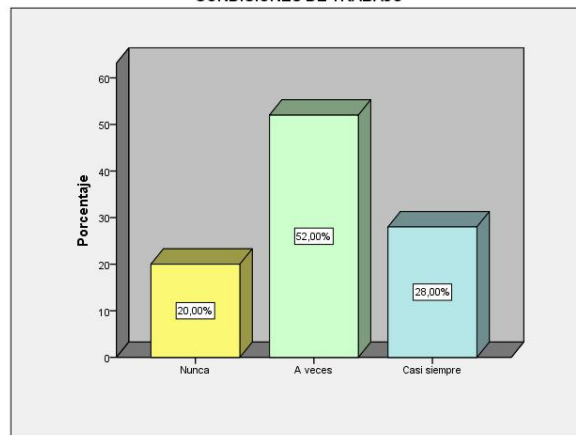
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla anterior muestra los resultados de las condiciones de trabajo en donde el 52,0% de los trabajadores opto por marcar la alternativa d a veces, el 28,0% de los mismos adujo casi siempre, otro 20,00% de los mismos respondió nunca.

GRAFICO N° 8

CONDICIONES DE TRABAJO



Fuente: Tabla 13

Análisis.-

Se aprecia en el grafico anterior que un buen porcentaje de los trabajadores encuestados indican que a veces las condiciones de trabajo donde labora son satisfactorios, el cual le ayuda a superar las consecuencias negativas que se le presenta en el trabajo, este mismo grupo aduce que en ocasiones influye en su persona los aspectos ambientales de sus colegas, lo que repercute a que esporádicamente cumpla con las ordenes de trabajo que la superioridad le encomienda.

TABLA 14. Remuneración e Incentivos.

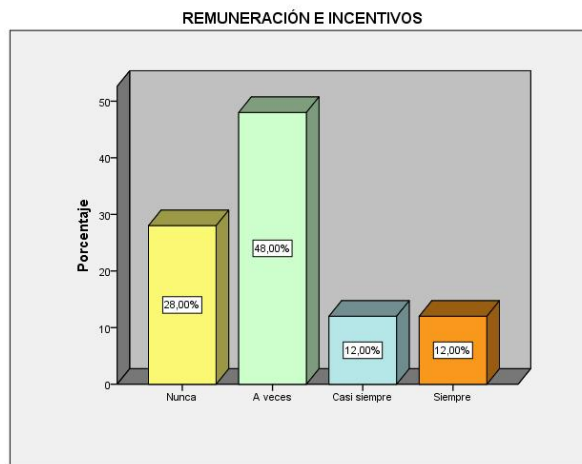
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0
A veces	12	48,0	76,0
Casi siempre	3	12,0	88,0
Siempre	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Del cuadro anterior en lo referente a la remuneración e incentivos, se halló que el 48,0% de los trabajadores marco la alternativa de a veces, otro 28,0% de los mismos respondió nunca, el 12,0% selecciono la alternativa de siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N° 9



Fuente: Tabla 14

Análisis.-

Se aprecia en el grafico anterior que un porcentaje mayor de los encuestados en lo que respecta a este aspecto dio una respuesta de que a veces la prestación de servicios responde a la remuneración que le otorgan y que su remuneración algunas veces está acorde al esfuerzo que realiza, esto debido a que algunas veces por la naturaleza de su trabajo efectúa un permanente contrato de su trabajo, el cual ocasiona que dicha retribución económica se de manera poco formal.

TABLA 15. Claridad estratégica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0
A veces	12	48,0	80,0
Casi siempre	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

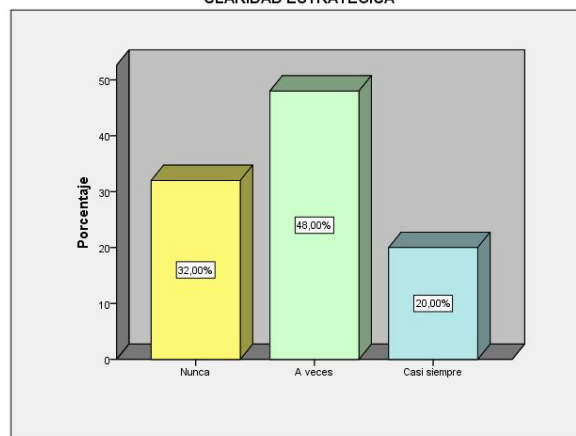
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en la tabla anterior en lo que se refiere a la claridad estratégica que el 48,0% de los encuestados dieron una respuesta de a veces, otro 32,0% opto por la respuesta de nunca y el 20,0% de los mismos respondió casi siempre.

GRAFICO N° 10

CLARIDAD ESTRATEGICA



Fuente: Tabla 15

Análisis.-

Del gráfico anterior se observa que un porcentaje relevante de los trabajadores opto por responder que, a veces se percibe que existe una organización estratégica por parte de la institución donde trabaja, ya que se da una leve igualdad de trabajo en el área donde labora, puesto que algunas veces todos los que laboran en estas oficinas buscan propósitos comunes en favor de llevar adelante la entidad, este mismo grupo de encuestados indica que la institución donde labora muy poco posee organización estratégica.

3.3 RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

TABLA 16. Clima Organizacional.

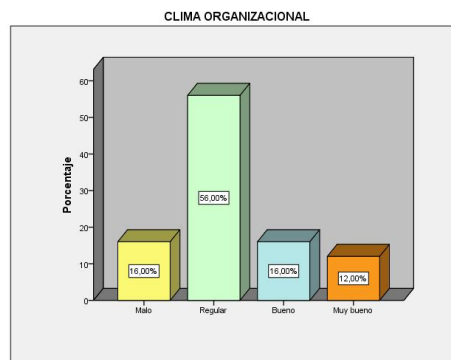
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4	16,0	16,0
Regular	14	56,0	72,0
Bueno	4	16,0	88,0
Muy bueno	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla anterior se aprecia los resultados en resumen de la primera variable, donde se halló que el 56,0% de los trabajadores encuestados opto por responder que es regular, otro 16,0% de los mismos indicó que es bueno y malo respectivamente, solo el 12,0% de estos adujo que es muy bueno.

GRAFICO N° 11



Fuente: Tabla 16.

Análisis.-

Se aprecia en el gráfico anterior los resultados en resumen de la variable independiente donde un alto porcentaje de los trabajadores respondieron que es regular del cual se llegó a la conclusión de que el clima organizacional es regular en logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, es debido a que en dicha entidad de formación educativa superior a veces se brinda poca orientación al servicio, lo que repercute en los resultados obtenidos, además se aprecia que los objetivos comunes a veces se realizan por que no se pone el máximo rendimiento, además se aprecia en este grupo que el estilo de liderazgo es a veces influenciador, ya que algunas veces existe motivación por parte de los jefes lo que genera una voluntad poca alentadora con entusiasmo para realizar el trabajo, así mismo de este grupo de encuestados se obtuvo que el trabajo en equipo es poco alentador por que regularmente se da una cooperación común entre compañeros de trabajo para lograr retos comunes, por otro lado se percibe además que dentro de esta entidad la comunicación entre trabajadores regularmente es fluida, lo que limita la capacidad de comunicarse entre compañeros de trabajo, llegando a tener una relación amical poco permanente, de dichos encuestados también se obtuvo que a veces existe una pertinencia y compromiso con integridad por parte de todos los trabajadores en esta entidad educativa lo que algunas veces les fomenta a trabajar para efectuar tareas compartidas, este mismo grupo aduce que es poco el crecimiento y desarrollo institucional que se da en esta entidad puesto que las condiciones de trabajo regularmente son las adecuadas, por otro lado los encuestados manifiestan que la remuneración que perciben, de manera regular cubre la canasta familiar puesto que en ocasiones no cuentan con salario formal, y que en este ámbito laboral muy poco se observa una claridad estratégica lo que genera que algunas veces estos trabajadores tengan un compromiso con el mejoramiento institucional.

3.4 RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 17. Eficiencia.

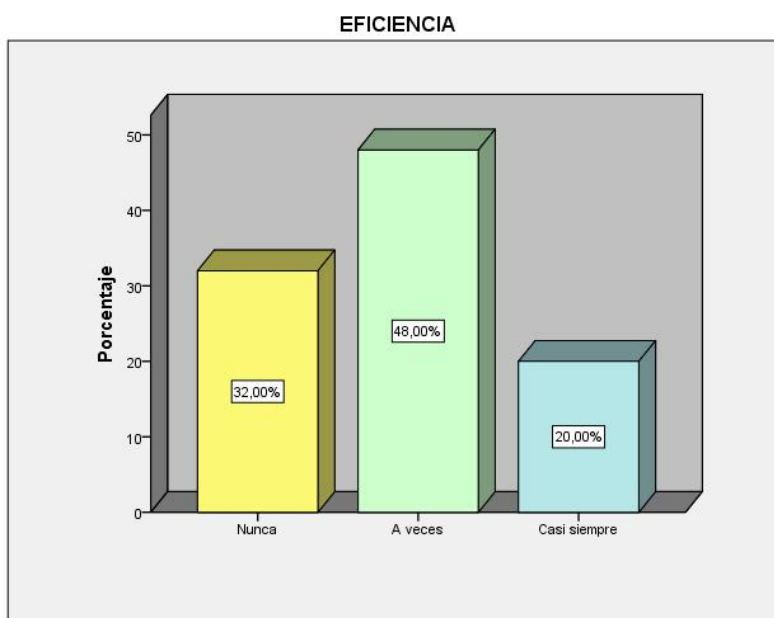
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0
A veces	12	48,0	80,0
Casi siempre	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En referencia la dimensión eficiencia se aprecia en el cuadro anterior que el 48.0% de los trabajadores opto por responder a veces, otro 32,0% de los mismos adujo nunca y el 20,0% respondió casi siempre.

GRAFICO N° 12



Fuente: Tabla 17.

Análisis.-

De la tabla anterior se aprecia que un porcentaje relevante de los trabajadores respondió que a veces en la institución todos trabajan por un proyecto común, esto porque regularmente se evalúan los resultados obtenidos en la entidad donde labora, por otro lado de este grupo se percibe que algunas veces su labor

que realiza busca objetivos comunes dentro de la organización, en donde se utiliza menos recursos para el ahorro institucional, estos trabajadores emplean en ocasiones el máximo rendimiento para lograr los objetivos planificados en esta entidad de educación superior.

TABLA 18. Eficacia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	32,0	32,0
A veces	12	48,0	80,0
Casi siempre	3	12,0	92,0
Siempre	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	

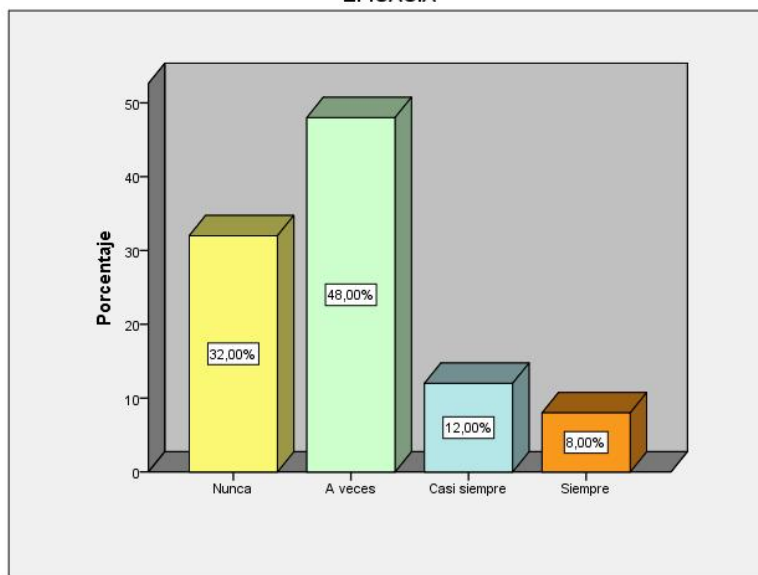
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En referencia a la dimensión eficacia se observa en el cuadro anterior que el 48,0% de los trabajadores marco la alternativa de a veces, otro 32,0% de los mismos respondió nunca, el 12,0% opto por la respuesta de casi siempre, solo el 8,0% de estos prefirió la respuesta de siempre.

GRAFICO N° 13

EFICACIA



Fuente: Tabla 18.

Análisis. -

Se puede apreciar en el grafico anterior una mayoría de los encuestados manifiesta que a veces la institución donde labora posee un trato empresarial, en donde regularmente lograrán adquirir nuevos objetivos trazados en favor de esta entidad, por otro lado este mismo grupo indica que algunas veces todos tienen propósitos a lograr a favor de la institución, el cual genera que regularmente logren las metas prevista planificadas en bien de la organización, dichos trabajadores aducen que a veces se logran los propósitos que se trazaron en un determinado tiempo.

TABLA 19. Economía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	24,0	24,0
A veces	14	56,0	80,0
Casi siempre	1	4,0	84,0
Siempre	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

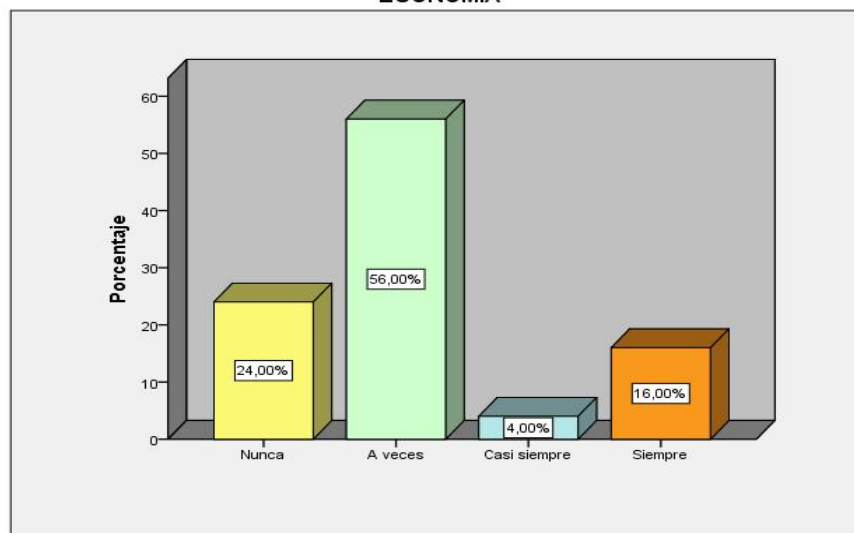
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados hallados en el cuadro anterior referente a la economía muestran que un 56,0% de los trabajadores respondió a veces, otro 24,0% adujo nunca, el 16,0% eligió la respuesta de siempre, solo el 4,0% marco la alternativa de casi siempre.

GRAFICO N° 14

ECONOMÍA



Fuente: Tabla 19

Análisis. -

Del cuadro anterior se aprecia que un porcentaje relevante de los encuestados menciona que, con su labor regularmente logran los recursos alcanzables que se trazaron, puesto que este equipo de trabajo a veces durante su labor logra la satisfacción de las necesidades de esta entidad, esto debido a que tienen la capacidad de intercambiar puestos de trabajo, dichos trabajadores aducen que algunas veces su actividad que realiza logra mejorar la economía prevista para su familia, y que regularmente con el trabajo que realiza logra las metas que se trazó.

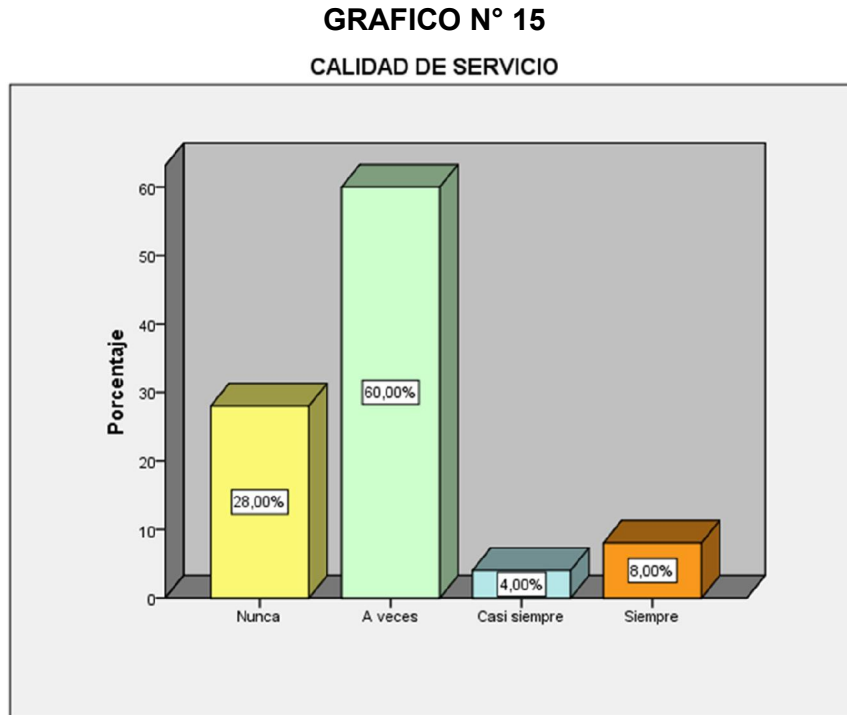
TABLA 20. Calidad de Servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	28,0	28,0
A veces	15	60,0	88,0
Casi siempre	1	4,0	92,0
Siempre	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Del cuadro anterior referente a la calidad de servicio se obtuvo que el 60,0% de los trabajadores opto por responder a veces, el 28,0% indico nunca, otro 8,0% marcó la alternativa de siempre solo el 4,0% prefirió la respuesta de casi siempre.



Fuente: Tabla 20

Análisis. -

El grafico anterior muestra que una mayoría de los trabajadores encuestados aducen que mediante su trabajo a veces satisface las necesidades de su familia, esto porque regularmente en el ámbito donde labora logra las expectativas que esperaba, este mismo grupo manifestó que en ocasiones realizan de manera pertinente su labor, ya que el trabajo que realiza requiere de precisión laboral y que algunas veces con su actividad el cliente se siente satisfechos, a pesar que existe poca motivación laboral por parte de los jefes de área.

3.5 RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL. TABLA 21. Desempeño Laboral.

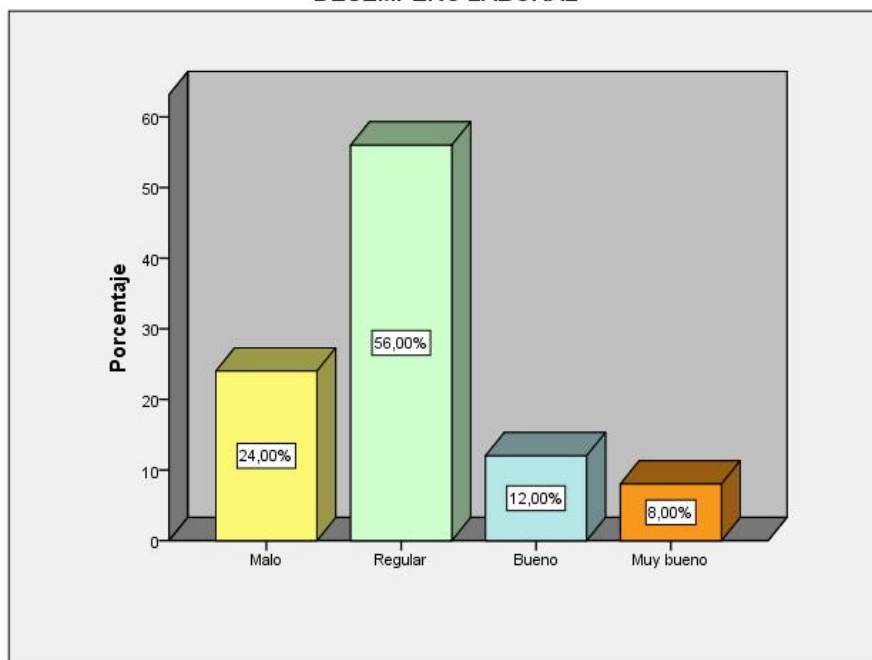
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	6	24,0	24,0
Regular	14	56,0	80,0
Bueno	3	12,0	92,0
Muy bueno	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados del estudio de la variable dependiente en donde el 56,0% de los trabajadores respondió que esta es regular, otro 24,0% de los mismos adujo que es malo, el 12,0% de ellos indico que es bueno y solo el 8,0% manifestó que es muy bueno.

GRAFICO N° 16
DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla 21

Análisis. -

El cuadro anterior muestra en resumen el análisis estadístico de la segunda variable en donde la mayoría de los encuestados optaron por la respuesta de regular del cual mediante este estudio se concluye que el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto porque la eficiencia de estos trabajadores no apunta a un proyecto común, ya que regularmente los resultados obtenidos en poco se logran esto porque los recursos con los que cuenta son mínimos, así mismo en este grupo de trabajadores se observa que a veces la adquisición de objetivos trazados ocasionalmente cuanta con propósitos a lograr, dentro de este grupo se percibe que la satisfacción de las necesidades no es tan alentadora, puesto que la entidad donde labora a veces cuenta con una economía prevista para el logro de las metas, lo que regularmente se observa que hay una calidad de servicio que en poco cubre las expectativas laborales, repercutiendo en una satisfacción poco alentadora al cliente.

3.6 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

En la presente indagación se buscó determinar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, de donde para este proceso se utilizó el estadístico Tau b de Kendall, en donde las matrices muestran los coeficientes de correlación entre las variables de estudio como también la significatividad, para de esta aprobar o no nuestros supuestos hipotéticos.

TABLA 22.

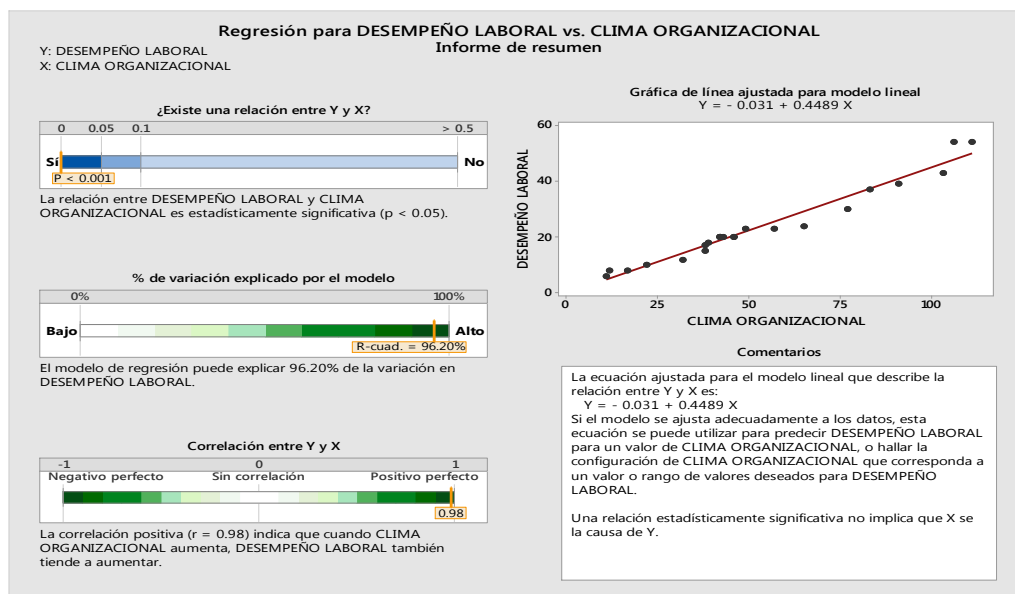
CORRELACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y desempeño laboral no se relacionan significativamente. Ha: El clima organizacional y desempeño laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,833 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa

GRAFICO N° 17



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los resultados hallados en la matriz de correlación de variables, muestra que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como también la línea de regresión muestra que si la primera variable sube la segunda también tendera a subir, en nuestro caso si el clima organizacional es regular entonces el desempeño laboral también será regular.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

En los siguientes acápite se muestra y describe la correlación de la variable independiente con las dimensiones de la variable dependiente, cuyas matrices de consistencia y el estadístico utilizado para este tipo de investigación son similares a la primera que se halló más adelante.

1.- Correlación entre clima organizacional y la eficiencia.

TABLA 23.

		CLIMA		
			ORGANIZACIONAL	EFICIENCIA
Tau_b de Kendall	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
	ORGANIZACIONA	Sig. (bilateral)	.	,000
	L	N	25	25
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

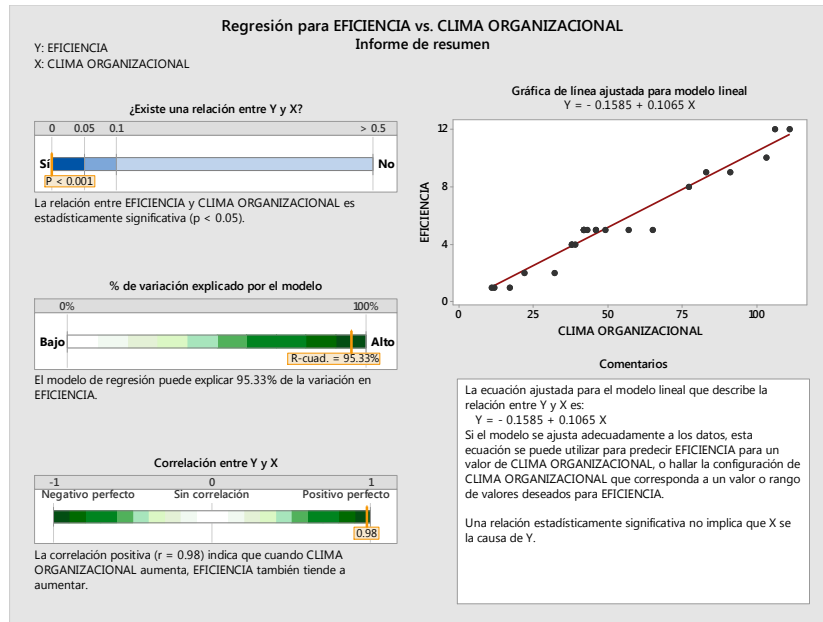
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la eficiencia no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la eficiencia se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,788 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$

Conclusión

Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 18



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los resultados hallados en la matriz de consistencia muestran que existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como también la línea de regresión muestra, en nuestro caso si el clima organizacional es regular entonces la eficiencia también será regular.

2.- Correlación entre clima organizacional y la eficacia.

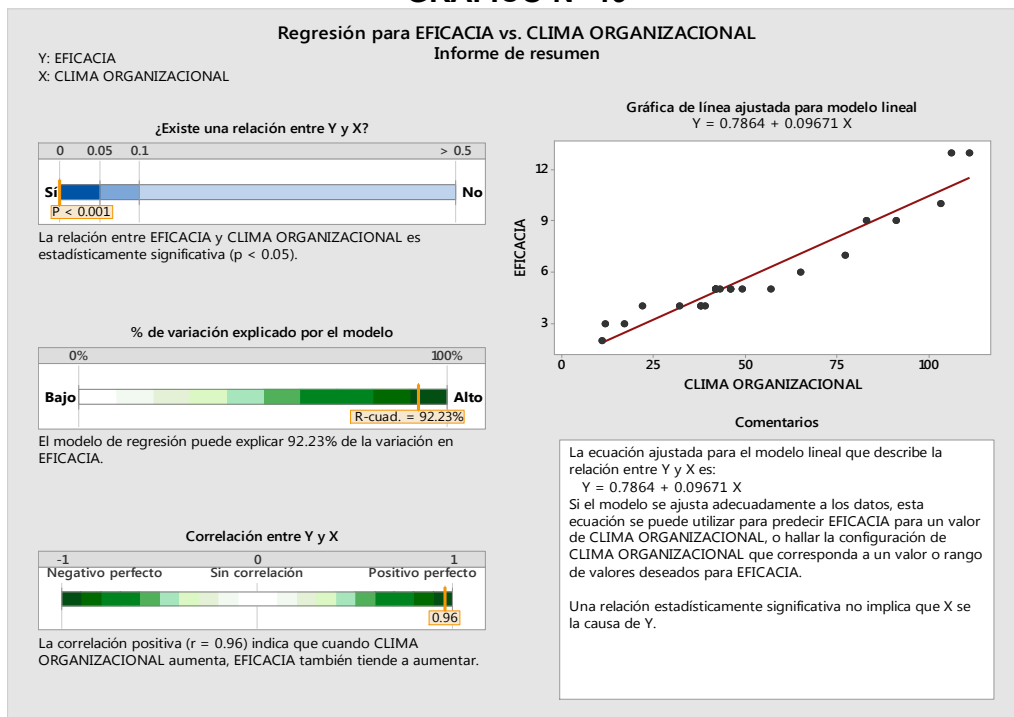
TABLA 24.

		CLIMA ORGANIZACIONAL		EFICACIA
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la eficacia no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la eficacia se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,788 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,004$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 19



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los resultados hallados en la matriz de consistencia muestran que existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como también la línea de regresión muestra, en nuestro caso si el clima organizacional es regular entonces la eficacia también será regular.

3.- Correlación entre clima organizacional y la economía.

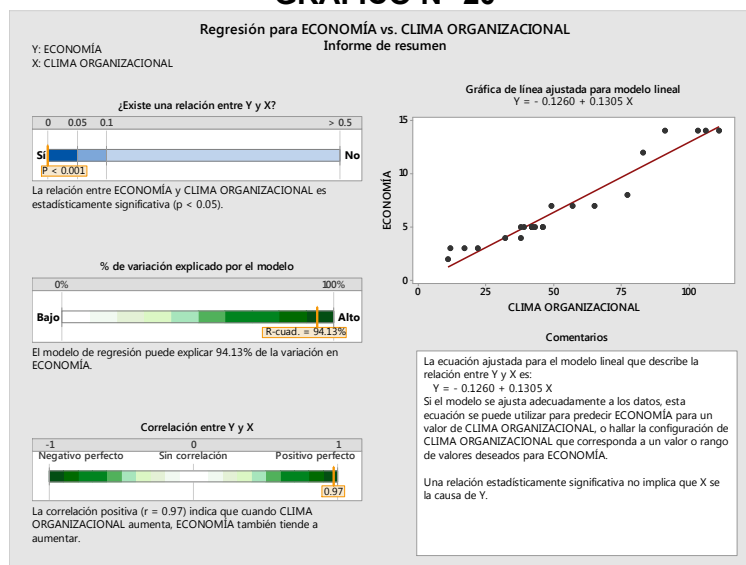
TABLA 25.

			CLIMA	
			ORGANIZACIONAL	ECONOMÍA
Tau_b de Kendall	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	ECONOMÍA	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima organizacional y la economía no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: El clima organizacional y la economía se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,833 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 20



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los resultados hallados en la matriz de consistencia muestran que existe relación significativa entre el clima organizacional y la económica laboral de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como también la línea de regresión muestra, en nuestro caso si el clima organizacional es regular entonces la economía también será regular.

4.- Correlación entre clima organizacional y la calidad de servicio.

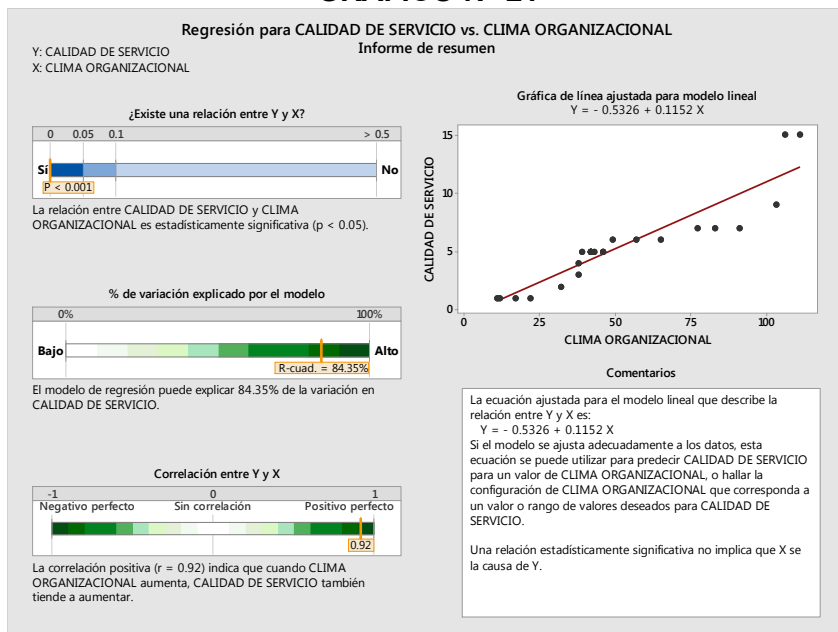
TABLA 26.

			CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIDAD DE SERVICIO
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	CALIDAD DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional y la calidad de servicio no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima organizacional y la calidad de servicio se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,753 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 21



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. - Los resultados hallados en la matriz de consistencia muestran que existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, como también la línea de regresión muestra, en nuestro caso si el clima organizacional es regular entonces la calidad de servicio también será regular.

IV. DISCUSION

Las organizaciones o empresas en sus diferentes estancias tendrán una mejor administración de su personal, si tanto los Jefes como los trabajadores emprenden una labor conjunta y mancomunada, si muestran una actitud positiva y temperamental lo que les lleve a trabajar de manera organizada, es así que en este estudio se buscó determinar cómo, el clima organizacional influye sobre el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para lo cual en los párrafos consiguientes se muestra la descripción de los resultados de porcentaje mayor, que se halló de cada una de las dimensiones que componen cada variable de estudio.

Respecto a la variable independiente la tabla N° 6 de la dimensión orientación al servicio, muestra que el 56,0% de los trabajadores manifestó que a veces trabajan con un proyecto común de la institución, ya que en ocasiones evalúan los resultados obtenidos para mejorar, dichos encuestados indican que algunas veces trabajan en base a los objetivos comunes que se plantean, llegando a emplear menos recursos para lograr sus propósitos de la institución, como también en la tabla N° 7, referente a orientación a resultados se halló que el 60,0% de estos encuestados aducen que a veces la capacidad de reacción es positiva, y que la labor que realiza está orientado a los resultados que se proponen este mismo grupo manifiesta que trabajan en base a los objetivos propuestos por la institución en donde algunas veces demuestran eficacia frente a los resultados obtenidos; así mismo del cuadro N° 8 sobre el estilo de liderazgo el 44,0% de estos manifiesta que a veces posee la capacidad de influir en los demás para lograr los objetivos de la institución, de este mismo grupo se rescata que poseen la capacidad de inducir al trabajo son obligación lo que en ocasiones se motiva permanentemente para realizar sus actividades. Por otro lado en lo referente a trabajo en equipo el cuadro N° 9 muestra que el 48.0% de los encuestados manifiesta que a veces se da reuniones permanentes de personas para un trabajo común, en donde exigen la cooperación conjunta de sus compañeros de trabajo, de este continente de trabajadores se aprecia que algunas veces tienen necesidad de relación con otras personas ajenas al trabajo, así mismo la tabla N° 10 referente a la comunicación muestra que el 72,0% de los encuestados indican que a veces es frecuente la transmisión de mensajes

positivos en favor de la institución, esto debido a que la información que maneja es comunitaria y compartida por los compañeros de trabajo, dichos encuestados indican que en ocasiones posee la capacidad de comunicarse con facilidad, por otro lado en lo que se refiere a la pertenencia y compromiso el cuadro N° 11 muestra que el 56,0% de los encuestados adujo que, a veces realiza el trabajo en equipo para logara sus objetivos esto, porque regularmente impulsa la integridad de los individuos mediante relaciones sociales, dichos encuestados indican que en ocasiones toman acuerdos y comparten sus conocimientos con sus compañeros, como también la tabla N° 12 referente al crecimiento y desarrollo indica que se obtuvo que el 60,0% de los trabajadores afirman que a veces efectúan un frecuente desarrollo fundamental de la institución, esto por mantener el prestigio de la entidad ya que en ocasiones lo ven como un proceso vital para su persona, dichos trabajadores mencionan que a veces las actividades ajenas, le enseñan a adquirir habilidades en otras áreas, dentro de este análisis las condiciones de trabajo hallados en la tabla N° 13 muestran que el 52,0% de los encuestados aducen que a veces las condiciones de trabajo donde labora son satisfactorios, el cual le ayuda a superar las consecuencias negativas que se le presenta en el trabajo, este mismo grupo aduce que en ocasiones influye en su persona los aspectos ambientales de sus colegas, en lo referente a remuneraciones e incentivos el cuadro N° 14 indica que el 48,0% de los encuestados indican que a veces la prestación de servicios responde a la remuneración que le otorgan y que su remuneración algunas veces está acorde al esfuerzo que realiza, esto debido a que algunas veces por la naturaleza de su trabajo efectúa un permanente contrato de su trabajo, en lo referente a la claridad estratégica el cuadro N° 15 muestra que el 48,0% de los trabajadores opto por responder que a veces se percibe que existe una organización estratégica por parte de la institución donde trabaja, ya que se da una leve igualdad de trabajo en el área donde labora, puesto que algunas veces todos los que laboran en estas oficinas buscan propósitos comunes en favor de llevar adelante la entidad, en base a lo anterior la tabal N° 16 muestra los resultados en resumen de esta primera variable donde el 56,0% de estos trabajadores respondió que es regular, de lo que se llegó a concluir que el clima organizacional es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

En cuanto a la descripción de la segunda variable se obtuvo en el cuadro N° 17 referente a la eficiencia que el 48,0% de los trabajadores a veces en la institución todos trabajan por un proyecto común, esto porque regularmente se evalúan los resultados obtenidos en la entidad donde labora, por otro lado, de este grupo se percibe que algunas veces su labor que realiza busca objetivos comunes dentro de la organización, en donde se utiliza menos recursos para el ahorro institucional, así mismo de la tabla N° 18 respecto a la eficacia se halló que el 48,0% de dichos encuestados manifestó que veces la institución donde labora posee un trato empresarial, en donde regularmente logran adquirir nuevos objetivos trazados en favor de esta entidad, por otro lado este mismo grupo indica que algunas veces todos tienen propósitos a lograr a favor de la institución, el cual genera que regularmente logren las metas prevista planificadas en bien de la organización, además en el cuadro N° 19 respecto a la economía el 56,0% de los encuestados opino que con su labor regularmente logran los recursos alcanzables que se trazaron, puesto que este equipo de trabajo a veces durante su labor logra la satisfacción de las necesidades de esta entidad, esto debido a que tienen la capacidad de intercambiar puestos de trabajo, en lo que se refiere a la calidad de servicio el cuadro N° 20 muestra que el 60,0% de los encuestados que mediante su trabajo a veces satisface las necesidades de su familia, esto porque regularmente en el ámbito donde labora logra las expectativas que esperaba, este mismo grupo manifestó que en ocasiones realizan de manera pertinente su labor, ya que el trabajo que realiza requiere de precisión laboral y que algunas veces con su actividad el cliente se siente satisfechos, de todo lo antecedido el cuadro N° 21 muestra en resumen los resultados encontrados de la segunda variable en donde el 56,0% de los trabajadores opto por la respuesta de regular del cual ayudo a concluir que el desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Con la ayuda de la estadística inferencial se procedió a determinar nuestros supuestos hipotéticos del cual la matriz de consistencia N° 22 muestra que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,833 (alta correlación), y que el p valor es menor al de alfa es decir $0,000 < 0,05$, de donde se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad

del Cusco, puesto que la recta de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar, en nuestro caso si el clima organizacional es regular, el desempeño laboral también será regular, dentro de este estudio también se pudo determinar que la primera variable tiene relación directa con las dimensiones de la segunda variable, cuyos resultados hallados son similares a la anterior, estos se pueden verificar en las matrices de consistencia N° 23 al N° 26 de este respectivo estudio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. – Se indica que una entidad tendrá mejores logros si el personal muestra una actitud positiva a sus clientes a quienes se deben es así que de este estudio se concluye que el clima organizacional es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto porque el cuadro N° 15 muestra que el 56.0% de los trabajadores respondió que es regular, otro 16,0% opto por responder bueno y malo respectivamente, el 12,0% de los mismos dio una respuesta que es muy bueno.

SEGUNDO. - La entidad o institución que acoja a una determinada organización de personal obtendrá una buena labor si este cuenta con estrategias de motivación loables, es así que de la presente investigación se concluye que el desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado en la tabla N° 20 en donde el 56,0% de los encuestados respondió que es regular, otro 24,0% de los mismos indico que es malo, otro 12,0% adujo que es bueno y solo el 8,0% respondió que es muy bueno.

TERCERO. - Se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado mediante los valores encontrados en la matriz de consistencia N° 21 en donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,833 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la recta de regresión en el que se aprecia que si el clima organizacional es regular entonces el desempeño laboral también será regular.

CUARTO. - Se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado mediante los valores encontrados en la matriz de consistencia N° 21 en

donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,788 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la recta de regresión en el que se aprecia que si el clima organizacional es regular entonces la eficiencia también será regular.

CUARTO. - Se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado mediante los valores encontrados en la matriz de consistencia N° 22 en donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,788 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la recta de regresión en el que se aprecia que si el clima organizacional es regular entonces la eficacia también será regular.

QUINTO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la economía en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado mediante los valores encontrados en la matriz de consistencia N° 23 en donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,833 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la recta de regresión en el que se aprecia que si el clima organizacional es regular entonces la economía también será regular.

SEXTO.- Se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, esto demostrado mediante los valores encontrados en la matriz de consistencia N° 24 en donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,833 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la recta de regresión en el que se aprecia que si el clima organizacional es regular entonces la calidad de servicio también será regular.

VI. RECOMENDACIONES

* Se sugiere al Rector de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que mediante los jefes de las diferentes áreas de Logística, desarrollen reuniones de socialización laboral, el cual induzca a tener un trato adecuado entre trabajadores lo que conllevara a una labor mejor eficaz en dicha área.

* Se sugiere a los jefes o plana jerárquica de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, desarrollar proyectos de sensibilización laboral a través de sus diferentes oficinas de tal manera que se genere un clima laboral adecuado entre los trabajadores y con esto mejorar el índice hallado en el presente estudio.

* Se sugiere a los trabajadores de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, poner mejor voluntad en su trabajo donde corresponda solo se cambiará si uno cambia y con esta actitud superar el índice de porcentaje encontrado en la presente indagación.

* Se sugiere a los jefes y plana jerárquica como también a los trabajadores de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, realizar una evaluación mancomunada del ritmo laboral que desempeñan en esta oficina y superar estas deficiencias el cual repercutirá en una mejor labor y organizada en bien de esta entidad.

VII. REFERENCIAS.

- Alvarez, S. (2002). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril - Agosto 2001.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Carrión, B. (2008). *El Clima y la Satisfacción Laboral y su Influencia Sobre el Absentismo Laboral en el Personal a Turnos del Aeropuerto de Barcelona*. Recuperado el julio de 2018, de http://www.ucm.es/info/teamwork/abarrasa/tea/200607_25966/TPGA_IN D_Clima.pdf
- Castañeda, J. (2013). *Proceso de la administración*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos99/proceso-administracion/proceso-administracion.shtml>
- Castro, J., Guevara, F., & Mondragón, M. (2017). Guía De Clima Laboral Que Favorezca El Desempeño De La Empresa De Servicios Múltiples (ESEM).
- Chaparro, D., & Vega, L. (2007). El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro.
- Corcega, A. (2009). *Análisis de los Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano Creación Cantarrana*. Obtenido de [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3711/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--\(a44\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3711/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--(a44).pdf)
- Crespin, A. (2012). Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la región Callao.
- Dominguez, F., & Rodriguez, D. (2017). Diagnóstico Sobre La Influencia De La Sinergia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Organización No Gubernamental Plan Internacional El Salvador.
- Edel, R., & Garcia, S. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2007c/340
- Fernandez, T. (2007). *Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América)*. Obtenido de <https://www.monografias.com>: <https://www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.shtml>

- Flores, J. (2007). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.
- Huancauqui, R., & Ireijo, M.C. (s.f.). *Expediente de contrataciones*.
- Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento. (2017).
- Litwin, G., & Stringer, R. (2010). *The Influence of Organizational Climate on Human Motivation*.
- Martin, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional.
- Mendez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colombia.
- Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias.
- Rivera, F. (2009). Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital del Tambo.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Rodriguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Evaluación en una empresa pública chilena.
- Sánchez, J. (2005). Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades.
- Silva, H. (2009). Medición Del Clima Laboral Y Satisfacción Del Personal De Trabajadores Docentes Y No Docentes De La Facultad De Medicina UNAP-2009.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Prentice Hall.
- Venegas, G. (Marzo de 2013). *Análisis Y Mejora De Los Procesos De Adquisiciones Y Contrataciones De Una Empresa Del Estado En El Sector Hidrocarburos*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4502/VE_NEGAS_HERBERT_ADQUISICIONES_CONTRATACIONES_ESTADO.pdf

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validación de Expertos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Matriz de Instrumentos
- ✓ Base de datos clima organizacional
- ✓ Base de datos desempeño laboral
- ✓ Alfa de cronbach por dimensiones



“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2018”.

ENCUESTA AL PERSONAL SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Distinguido (as) colega recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre EL CLIMA ORGANIZACIONAL. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

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	Nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Trabajan con a un proyecto común de la institución?				
02	¿Evalúan los resultados obtenidos para mejorar?				
03	¿Trabajan es base a los objetivos comunes que se plantean?				
04	¿Emplean menos recursos para lograr sus propósitos de la institución?				
05	¿Emplean el máximo rendimiento para el prestigio de la institución?				
06	¿Frente a los resultados la capacidad de reacción es positiva?				
07	¿La labor que realiza esta orientación a los resultados que se proponen?				
08	¿Trabajan en base a los objetivos propuestos por la institución?				
09	¿Demuestran eficacia frente a los resultados obtenidos?				
10	¿Posee la capacidad de influir en los demás para lograr los objetivos de la institución?				
11	¿Posee la capacidad de inducir al trabajo sin obligación?				
12	¿Se motiva permanentemente para realizar sus actividades?				
13	¿Realiza con voluntad propia las actividades de la institución sin necesidad de control por parte del superior?				
14	¿Realiza con entusiasmo el trabajo que le compete?				
15	¿Frecuente la unión de personas para un trabajo común?				
16	¿Exige la cooperación común de sus compañeros de trabajo?				

17	¿Posee necesidad de relación con otras personas ajenas al trabajo?				
18	¿Mediante la organización logra retos comunes en favor de la institución?				
19	¿Frecuente la transmisión de mensajes positivos y en favor de la institución?				
20	¿La información que maneja es comunitaria y compartida por los compañeros de trabajo?				
21	¿Posee la capacidad de comunicarse con facilidad?				
22	¿Se encuentra en relación permanente con sus compañeros de trabajo?				
23	¿Realiza el trabajo en equipo para lograr sus objetivos?				
24	¿Impulsa la integridad de los individuos mediante relaciones sociales?				
25	¿Toma acuerdos y comparte sus conocimientos con sus compañeros?				
26	¿Realiza tareas compartidas con sus compañeros?				
27	¿Frecuente el desarrollo fundamental de la institución?				
28	¿El prestigio de la institución lo ve como un Proceso vital para su persona?				
29	¿Las actividades ajenas, le enseñan a adquirir habilidades en otras áreas?				
30	¿Impulsa el desarrollo de su institución?				
31	¿Con que frecuencia mejora las Condiciones de trabajo?				
32	¿Supera las consecuencias negativas que se le presenta en el trabajo?				
33	¿Influye en su persona los aspectos ambientales de sus colegas?				
34	¿Cumple con las órdenes de trabajo que la superioridad le encomienda?				
35	¿La prestación del servicio responde a la remuneración que le otorgan?				
36	¿Su remuneración que persigue está acorde al esfuerzo que realiza?				
37	¿Realiza permanentemente su contrato de trabajo?				
38	¿La remuneración que le otorgan se da de manera formal?				
39	¿Existe una organización estratégica por parte de la institución donde trabaja?				
40	¿Existe igualdad de trabajo en el área donde labora?				
41	¿Todos sus compañeros de trabajo buscan propósitos comunes y en favor de la institución?				
42	¿La institución donde labora posee organización estratégica?				

GRACIAS



“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2018”.

**ENCUESTA AL PERSONAL SOBRE
DESEMPEÑO LABORAL**

Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre DESEMPEÑO LABORAL. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

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	Nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿En la institución todos trabajan por un proyecto común?				
02	¿Evalúan los resultados obtenidos en la institución donde labora?				
03	¿Su labor que realiza busca objetivos comunes de la institución?				
04	¿Utiliza menos recursos para el ahorro institucional?				
05	¿Emplean el máximo rendimiento para lograr los objetivos de la institución?				
06	¿La institución donde labora posee un trato organizado?				
07	¿Logran adquirir nuevos objetivos trazados en favor de la institución?				
08	¿Todos tienen propósitos a lograr a favor de la institución?				
09	¿Logran las metas previstas por la institución?				
10	¿Logran los propósitos que se trazaron en un determinado tiempo?				
11	¿Con su labor logran los recursos alcanzables que se trazaron?				
12	¿En su labor logran la Satisfacción de las necesidades de la institución?				
13	¿Tienen la capacidad de intercambiar puestos de trabajo?				
14	¿Su actividad que realiza logra mejorar la Economía prevista para su familia?				
15	¿Con el trabajo que realiza logra las metas que se trazó?				

16	¿Mediante su trabajo satisface las necesidades de su familia?				
17	¿En la institución donde labora logra las expectativas que esperaba?				
18	¿Realiza de manera pertinente su labor?				
19	¿Su actividad que realiza requiere de precisión laboral?				
20	¿Con su actividad el cliente se siente satisfecho?				

GRACIAS

validación

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”?</p>	<p>GENERAL Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p>	<p>Variable de estudio 1: Clima organizacional Variable de estudio 2: Desempeño laboral</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p> <p>Dónde: M. Muestra de estudio O1: Clima organizacional O2: Desempeño laboral r : relación directa entre el clima organizacional y el Desempeño laboral</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por el personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p> <p>PERSONAL DE LOGISTICA</p> <table border="1"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MEJERES</td> </tr> <tr> <td align="center">20</td> <td align="center">14</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 34</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera probabilística.</p> <p>TRABAJADORES</p> <table border="1"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MUJERES</td> </tr> <tr> <td align="center">16</td> <td align="center">09</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 25</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Encuestas - cuestionario MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB</p>	VARONES	MEJERES	20	14	VARONES	MUJERES	16	09
VARONES	MEJERES											
20	14											
VARONES	MUJERES											
16	09											
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar cómo es el clima organizacional en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Determinar cómo es el desempeño laboral de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>El clima organizacional es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>El desempeño laboral es regular en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la económica laboral en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio en Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio. • Orientación a resultados. • Estilo de liderazgo • Trabajo en equipo • Comunicación y compromiso • Crecimiento y desarrollo. • Condiciones de trabajo • Remuneración e incentivos. • Claridad estratégica <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Economía • Calidad de servicio 									

**MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Orientación al servicio.	• Proyecto común		05	¿Trabajan con un proyecto común de la institución?	a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Nunca
	• Resultados obtenidos			¿Evalúan los resultados obtenidos para mejorar?	
	• Objetivos comunes			¿Trabajan es base a los objetivos comunes que se plantean?	
	• Menos recursos			¿Emplean menos recursos para lograr sus propósitos de la institución?	
	• Máximo rendimiento			¿Emplean el máximo rendimiento para el prestigio de la institución?	
Orientación a resultados.	• Capacidad de reacción		04	¿Frente a los resultados la capacidad de reacción es positiva?	
	• Orientación a los resultados			¿La labor que realiza esta orientación a los resultados que se proponen?	
	• Objetivos propuestos			¿Trabajan en base a los objetivos propuestos por la institución?	
	• Eficacia en los resultados			¿Demuestran eficacia frente a los resultados obtenidos?	

Estilo de liderazgo	• Capacidad de influir		05	¿Posee la capacidad de influir en los demás para lograr los objetivos de la institución?	
	• Capacidad de inducir			¿Posee la capacidad de inducir al trabajo sin obligación?	
	• Motivar			¿Se motiva permanentemente para realizar sus actividades?	
	• Voluntad propia		04	¿Realiza con voluntad propia las actividades de la institución sin necesidad de control por parte del superior?	
	• Entusiasmo en el trabajo			¿Realiza con entusiasmo el trabajo que le compete?	
Trabajo en equipo	• Unión de personas		04	¿Frecuente la unión de personas para un trabajo común?	
	• Cooperación común			¿Exige la cooperación común de sus compañeros de trabajo?	
	• Necesidad de relaciones			¿Posee necesidad de relación con otras personas ajenas al trabajo?	
	• Lograr retos comunes			¿Mediante la organización logra retos comunes en favor de la institución?	

Comunicación	• Transmisión de mensajes		04	¿Es Frecuente la transmisión de mensajes positivos y en favor de la institución?	
	• Información comunitaria			¿La información que maneja es comunitaria y compartida por los compañeros de trabajo?	
	• Capacidad de comunicarse			¿Posee la capacidad de comunicarse con facilidad?	
	• Relación permanente			¿Se encuentra en relación permanente con sus compañeros de trabajo?	
Pertenencia y compromiso	• Trabajo en equipo		04	¿Realiza el trabajo en equipo para lograr sus objetivos?	
	• Integridad de los individuos			¿Impulsa la integridad de los individuos mediante relaciones sociales?	
	• Acuerdo en los conocimientos			¿Toma acuerdos y comparte sus conocimientos con sus compañeros?	
	• Tareas compartidas			¿Realiza tareas compartidas con sus compañeros?	

Crecimiento y desarrollo.	• Desarrollo fundamental		04	¿Se frecuenta el desarrollo fundamental de la institución?	
	• Proceso vital			¿El prestigio de la institución lo ve como un Proceso vital para su persona?	
	• Adquisición de habilidades			¿Las actividades ajenas, le enseñan a adquirir habilidades en otras áreas?	
	• Desarrollo organizacional			¿Impulsa el desarrollo de su institución?	
Condiciones de trabajo	• Condición de trabajo		04	¿Con que frecuencia mejora las Condiciones de trabajo?	
	• Consecuencias negativas			¿Supera las consecuencias negativas que se le presenta en el trabajo?	
	• Aspectos ambientales			¿Influye en su persona los aspectos ambientales?	
	• Orden en el trabajo			¿Cumple con las órdenes de trabajo que la superioridad le encomienda?	
Remuneración e incentivos.	• Prestación del servicio		04	¿La prestación del servicio responde a la remuneración que le otorgan?	
	• Remuneración			¿La remuneración que percibe está acorde al esfuerzo que realiza?	

	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo 			¿Realiza permanentemente su contrato de trabajo?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Salario formal 			¿La remuneración que le otorgan se da de manera formal?	
Claridad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Organización estratégica 		04	¿Existe una organización estratégica por parte de la institución donde trabaja?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad en el trabajo 			¿Existe igualdad de trabajo en el área donde labora?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Propósitos comunes 			¿Todos sus compañeros de trabajo buscan propósitos comunes y en favor de la institución?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el mejoramiento 			¿La institución donde labora posee organización estratégica?	
TOTALES		100%	42		

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Eficiencia	• Proyecto común	25%	05	¿En la institución todos trabajan por un proyecto común?	a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Nunca
	• Resultados obtenidos			¿Evalúan los resultados obtenidos en la institución donde labora?	
	• Objetivos comunes			¿Su labor que realiza busca objetivos comunes de la institución?	
	• Menos recursos			¿Utiliza menos recursos para el ahorro institucional?	
	• Proyecto común			¿Emplean el máximo rendimiento para lograr los objetivos de la institución?	
Eficacia	• Ámbito organizacional	25%	05	¿La institución donde labora posee un trato organizacional?	
	• Logro de objetivos trazados			¿Logran adquirir nuevos objetivos trazados en favor de la institución?	
	• Propósitos a lograr			¿Todos tienen propósitos a lograr a favor de la institución?	
	• Metas previstas			¿Logran las metas previstas por la institución?	

	<ul style="list-style-type: none"> • Propósitos a alcanzar 			¿Logran los propósitos que se trazaron en un determinado tiempo?
Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos alcanzables 		05	¿Con su labor logran los recursos alcanzables que se trazaron?
	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de necesidades 			¿En su labor logra la Satisfacción de las necesidades de la institución?
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de intercambiar 			¿Tienen la capacidad de intercambiar puestos de trabajo?
	<ul style="list-style-type: none"> • Economía prevista 			¿Su actividad que realiza logra mejorar la Economía prevista para su familia?
	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de metas 			¿Con el trabajo que realiza logra las metas que se trazó?
Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de las necesidades 	25%	05	¿Mediante su trabajo satisface las necesidades de su familia?
	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas laborales 			¿En la institución donde labora logra las expectativas que esperaba?
	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia laboral 			¿Realiza de manera pertinente su labor?
	<ul style="list-style-type: none"> • Precisiones laborales 			¿Su actividad que realiza requiere de precisión laboral?
	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción el cliente 			¿Con su actividad el cliente se siente satisfecho?
TOTALES		100%	20	

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

PERSONAL	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																																																				
	ORIENTACIÓN AL SERVICIO.					ORIENTACIÓN A RESULTADOS.					ESTILO DE LIDERAZGO					TRABAJO EN EQUIPO					COMUNICACIÓN					PERTENENCIA Y COMPROMISO					CRECIMIENTO Y DESARROLLO.					CONDICIONES DE TRABAJO				REMUNERACIÓN E INCENTIVOS				CLARIDAD ESTRATEGICA									
	1	2	3	4	TOTAL	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	TOTAL	19	20	21	22	TOTAL	23	24	25	26	TOTAL	27	28	29	30	TOTAL	31	32	33	34	TOTAL	35	36	37	38	TOTAL	39	40	41	42	TOTAL		
1	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	1	3	3	10	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	
2	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	11	2	2	1	2	7	3	3	3	2	11	3	1	3	3	10	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	
3	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	11	2	2	1	2	7	3	2	3	2	10	3	1	3	3	10	3	3	2	1	9	3	2	3	3	11	2	2	3	2	9	
4	2	2	2	3	1	10	2	3	3	2	10	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	10	1	2	1	2	6	3	2	2	2	9	3	1	2	3	9	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	
5	2	2	2	3	1	10	2	2	3	2	9	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	9	1	2	1	2	6	3	1	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	
6	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	9	1	1	1	2	5	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	3	9	2	1	1	2	6	
7	2	1	1	3	1	8	1	1	1	2	5	1	2	1	2	2	8	1	2	2	3	8	1	1	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	1	1	1	3	6	2	1	1	1	5	
8	2	1	1	3	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	7	1	2	2	3	8	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	0	0	2
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	0	0	2
21	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	4	1	1	0	0	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	1	0	0	0	1	
22	1	1	1	1	0	4	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	3	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
23	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	3	1	0	1	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
24	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
25	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

PERSONAL	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	EFICIENCIA						EFICACIA						ECONOMÍA						CALIDAD DE SERVICIO					
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
3	2	3	1	2	2	10	3	2	1	2	2	10	2	3	3	3	3	14	3	1	1	3	1	9
4	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	3	3	3	3	14	1	1	1	3	1	7
5	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	3	3	3	1	12	1	1	1	3	1	7
6	1	2	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	1	2	3	1	1	8	1	1	1	3	1	7
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	1	6
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	1	6
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	1	6
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
18	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
19	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	4
20	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	0	4	1	0	1	1	0	3
21	0	0	0	1	1	2	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	0	4	1	0	0	1	0	2
22	0	0	0	1	1	2	1	1	0	1	1	4	1	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	1
23	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	1	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	1
24	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	1	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	1
25	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE 1

ORIENTACIÓN AL SERVICIO.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	11.320	6.108	0.9173	1.0000	0.7931
Item2	11.560	6.070	0.9156	1.0000	0.7892
Item3	11.480	5.917	0.9420	1.0000	0.7729
Item4	11.080	5.873	0.8547	1.0000	0.7736
Item5	11.800	6.245	0.7891	1.0000	0.8100
TOTAL1	6.360	3.353	1.0000	1.0000	0.9371

Alfa de Cronbach = 0.8249

ORIENTACIÓN A RESULTADOS.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	9.040	5.926	0.9304	1.0000	0.8287
Item7	9.160	5.677	0.9758	1.0000	0.7985
Item8	9.120	5.630	0.9681	1.0000	0.7939
Item9	9.080	5.823	0.9399	1.0000	0.8167
TOTAL2	5.200	3.291	1.0000	1.0000	0.9703

Alfa de Cronbach = 0.8524

ESTILO DE LIDERAZGO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item10	10.840	6.543	0.9044	1.0000	0.8084
Item11	10.840	6.472	0.9138	1.0000	0.8012
Item12	11.000	6.461	0.8991	1.0000	0.8005
Item13	10.840	6.039	0.9346	1.0000	0.7603
Item14	10.480	6.226	0.9347	1.0000	0.7769
TOTAL3	6.000	3.524	1.0000	1.0000	0.9466

Alfa de Cronbach = 0.8272

TRABAJO EN EQUIPO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item15	10.120	5.418	0.9034	1.0000	0.7931
Item16	9.920	5.575	0.7999	1.0000	0.8165
Item17	9.800	5.523	0.9246	1.0000	0.8039
Item18	9.640	5.376	0.8933	1.0000	0.7892
TOTAL4	5.640	3.121	1.0000	1.0000	0.9277

Alfa de Cronbach = 0.8424

COMUNICACIÓN

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
total					
omitida	ajustada	ajustada			
Item19	7.680	3.579	0.9010	1.0000	0.7917
Item20	7.560	3.392	0.9597	1.0000	0.7540
Item21	7.720	3.577	0.8446	1.0000	0.7949
Item22	7.280	3.736	0.6483	1.0000	0.8316
TOTAL5	4.320	2.036	1.0000	1.0000	0.8989

Alfa de Cronbach = 0.8357

PERTENENCIA Y COMPROMISO

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
total					
omitida	ajustada	ajustada			
Item23	8.760	4.521	0.9138	1.0000	0.7852
Item24	9.280	4.587	0.8596	1.0000	0.7977
item25	8.920	4.618	0.9289	1.0000	0.7971
Item26	9.160	4.793	0.8690	1.0000	0.8243
TOTAL6	5.160	2.641	1.0000	1.0000	0.9312

Alfa de Cronbach = 0.8432

CRECIMIENTO Y DESARROLLO.

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
total					
omitida	ajustada	ajustada			
Item27	8.800	4.262	0.9375	1.0000	0.7530
Item28	9.440	4.908	0.5201	1.0000	0.8597
Item29	8.920	4.471	0.8540	1.0000	0.7887
Item30	8.960	4.198	0.9775	1.0000	0.7399
TOTAL7	5.160	2.544	1.0000	1.0000	0.8816

Alfa de Cronbach = 0.8316

CONDICIONES DE TRABAJO

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
total					
omitida	ajustada	ajustada			
Item31	7.880	3.982	0.8759	1.0000	0.7804
Item32	7.960	3.846	0.9499	1.0000	0.7534
Item33	8.160	3.986	0.9344	1.0000	0.7767
Item34	8.480	4.370	0.5699	1.0000	0.8508
TOTAL8	4.640	2.307	1.0000	1.0000	0.8942

Alfa de Cronbach = 0.8346

REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
total					
omitida	ajustada	ajustada			
Item35	9.440	5.853	0.9437	1.0000	0.7993
Item36	9.480	5.924	0.9327	1.0000	0.8079
Item37	9.560	5.767	0.9458	1.0000	0.7897
Item38	8.760	5.869	0.7657	1.0000	0.8129
TOTAL9	5.320	3.338	1.0000	1.0000	0.9353

Alfa de Cronbach = 0.8442

CLARIDAD ESTRATEGICA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item39	6.960	5.160	0.8868	1.0000	0.8183
Item40	7.080	5.155	0.9266	1.0000	0.8161
Item41	7.080	4.830	0.9145	1.0000	0.7774
Item42	7.160	5.039	0.9400	1.0000	0.8003
TOTAL10	4.040	2.879	1.0000	1.0000	0.9414

Alfa de Cronbach = 0.8456

VARIABLE 2

EFICIENCIA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item1	9.720	5.587	0.9244	1.0000	0.7866
Item2	9.560	5.308	0.9768	1.0000	0.7540
Item3	9.880	5.525	0.8062	1.0000	0.7854
Item4	9.600	5.642	0.9010	1.0000	0.7935
Item5	9.480	5.818	0.8400	1.0000	0.8143
TOTAL1	5.360	3.094	1.0000	1.0000	0.9349

Alfa de Cronbach = 0.8244

EFICACIA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item6	10.240	5.069	0.9141	1.0000	0.7740
Item7	10.320	5.146	0.9204	1.0000	0.7828
Item8	10.760	5.044	0.8162	1.0000	0.7767
Item9	10.360	5.283	0.8123	1.0000	0.8021
Item10	10.520	5.221	0.8512	1.0000	0.7939
TOTAL2	5.800	2.858	1.0000	1.0000	0.9276

Alfa de Cronbach = 0.8226

ECONOMÍA

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item11	12.120	7.207	0.8994	1.0000	0.8205
Item12	11.720	6.853	0.9479	1.0000	0.7869
Item13	11.680	6.842	0.9057	1.0000	0.7875
Item14	12.040	6.711	0.9462	1.0000	0.7746
Item15	12.200	6.776	0.8870	1.0000	0.7828
TOTAL3	6.640	3.818	1.0000	1.0000	0.9501

Alfa de Cronbach = 0.8280

CALIDAD DE SERVICIO

Variable	Media total	Desv.Est. total	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	ajustada			
Item16	9.800	6.390	0.8861	1.0000	0.7862
Item17	9.960	6.400	0.9424	1.0000	0.7851
Item18	9.920	6.429	0.9342	1.0000	0.7881
Item19	9.280	6.484	0.7034	1.0000	0.8022
Item20	10.000	6.384	0.9360	1.0000	0.7837
TOTAL4	5.440	3.560	1.0000	1.0000	0.9406

Alfa de Cronbach = 0.8257

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POST-GRADO
 MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO-2018"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACION: _____

1.3 INVESTIGADOR: Br. Flor de María Aquisé Gallegos

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

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS: _____

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:
 Procede su aplicación
 Debe corregirse

Cusco, 07 de julio del 2018


 FIRMA
 Mg. o Dr. EDWIN CARRASCO POBLETE
 DNI: 24001157

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POST-GRADO
 MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO-2018"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACION: _____

1.3 INVESTIGADOR: Br. Flor de María Aquisé Gallegos

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. REDACCION	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 el 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. ORGANIZACION	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. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

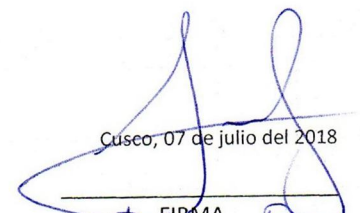
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

Cusco, 07 de julio del 2018

FIRMA

 Mg. o Dr. Edgar Enriquez N.
 DNI: 77957242

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Flor de María Aquisé Gallegos

MENCION :

FECHA : Cusco, 07 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Aceptable*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Aceptable*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, 07 de julio del 2018

[Handwritten Signature]
FIRMA
Mg. o Dr. *Edgardo Enrique N.*
DNI: *7597740*

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POST-GRADO
 MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO-2018"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACION: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

1.3 INVESTIGADOR: Br. Flor de María Aquise Gallegos

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. REDACCION	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 el 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. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					
	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. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

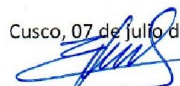
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, 07 de julio del 2018

FIRMA

 Mg. o Dr. Mg. Teófilo Jordan Palodino
 DNI: 23805495

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Flor de María Aquisé Gallegos

MENCION :

FECHA : Cusco, 07 de Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

ACEPTABLE
.....
.....

2. CONTENIDO:

ACEPTABLE
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

ACEPTABLE
.....
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

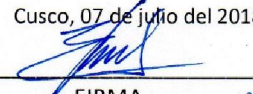
.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, 07 de julio del 2018



FIRMA


Mg. o Dr. *Mg. Teófilo Jordan Palomino*
DNI: *23805495*

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, WILDER LEON QUINTANO docente de la MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Logística de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Año 2018, de la estudiante AQUISE GALLEGOS FLOR DE MARIA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 11 de agosto 2018



Dr. WILDER LEON QUINTANO
DNI: 23952058



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

UCV

Yo **FLOR DE MARIA AQUISE GALLEGOS**, identificado con DNI N° **23932586** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LOGÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, AÑO 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 23932586



Trujillo, 03 de Agosto del 2018