



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el
Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao,
2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Díaz Samamé Amelia Carla (ORCID: 0000-0002-0645-114X)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

"A Dios por darme el camino a seguir, a mis queridos hijos Víctor Gabriel y Fabiana, por ser las razones que me inspiran a avanzar profesionalmente y en todos los ámbitos de mi vida, a mi esposo Víctor por su motivación, comprensión y apoyo para la culminación de estos últimos estudios. A mis queridos padres y hermanos, por ser ese ejemplo de fortaleza y superación en mi vida".

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por estar siempre conmigo, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente. Mi profundo agradecimiento a los distinguidos docentes de la “Universidad César Vallejo”, quienes entregaron los mejores conocimientos y experiencias en ésta etapa profesional.

Al Dr. Manuel Mori, Asesor de Tesis, por sus orientaciones y en el proceso de desarrollo de mi trabajo investigativo.

Al Dr. César Palomino, por sus orientaciones recibidas.

Finalmente, el agradecimiento especial a toda mi familia por el apoyo brindado durante mi preparación profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de tablas.....	V
Índice de gráficos y figuras.....	VIII
Resumen	XI
Abstract.....	XII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III.	
METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo,	15
unidad de análisis	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	33

Índice de Tablas

- Tabla 1: Oportunidades de progresar
- Tabla 2: Compromiso con la institución
- Tabla 3: Apoyo del jefe ante los obstáculos
- Tabla 4: Acceso a la información
- Tabla 5: Cooperación entre los compañeros
- Tabla 6: Interés del jefe por el éxito
- Tabla 7: Niveles de logro del trabajador
- Tabla 8: Mejoran continua de los métodos de trabajo
- Tabla 9: Información fluida adecuadamente
- Tabla 10: Objetivos de trabajo son retadores.
- Tabla 11: Participación para la definición de los objetivos
- Tabla 12: Valor del empleado para el éxito
- Tabla 13: Evaluación del trabajo
- Tabla 14: Relación armoniosa en grupos de trabajo
- Tabla 15: Toma de decisiones
- Tabla 16: Altos niveles de desempeño
- Tabla 17: Trabajadores comprometidos
- Tabla 18: Preparación para realizar el trabajo
- Tabla 19: Canales de comunicación
- Tabla 20: Equipo integrado.
- Tabla 21: Reconocimiento de los logros
- Tabla 22: Mejora de las cosas cada día.
- Tabla 23: Definición de las responsabilidades
- Tabla 24: Interacción con personas de mayor jerarquía.
- Tabla 25: Oportunidad para mejorar
- Tabla 26: Desarrollo del personal
- Tabla 27: Cumplimiento de las tareas diarias
- Tabla 28: Seguimiento y control de las actividades
- Tabla 29: Afrontan y superan los obstáculos
- Tabla 30: Buena administración de los recursos.
- Tabla 31: Promoción de capacitación

Tabla 32: Cumplimiento de las actividades laborales.

Tabla 33: Normas y procedimientos

Tabla 34: Fomento y promoción de la comunicación.

Tabla 35: Remuneración atractiva

Tabla 36: Promoción del desarrollo del personal.

Tabla 37: Productos y/o servicios

Tabla 38: Objetivos definidos

Tabla 39: Escucha los planteamientos

Tabla 40: Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución

Tabla 41: Promoción de la generación de ideas

Tabla 42: Definición de visión, misión y valores

Tabla 43: Trabajo en función a métodos o planes establecidos

Tabla 44: Colaboración entre el personal

Tabla 45: Uso de tecnología

Tabla 46: Reconocimiento de los logros

Tabla 47: Calidad de vida laboral

Tabla 48: Trato justo

Tabla 49: Conocimiento de avances en otras áreas

Tabla 50: Remuneración acorde al desempeño y logros

Tabla 51: Comprensión de las tareas y responsabilidades.

Tabla 52: Conocimientos necesarios

Tabla 53: Cumplimiento de las directivas de la organización

Tabla 54: Propone mejoras

Tabla 55: Se anticipa y prevé los problemas

Tabla 56: Identifica las causas de los problemas

Tabla 57: Supera obstáculos

Tabla 58: Proponer soluciones alternativas.

Tabla 59: Propones mejoras

Tabla 60: Sigue procedimientos

Tabla 61: Manejo de tiempos.

Tabla 62: Información actualizada

Tabla 63: Contribución a los proyectos grupales

Tabla 64: Trabaja efectivamente en otras áreas

Tabla 65: Promoción del respeto mutuo

Tabla 66: Colabora y comparte sus conocimientos

Tabla 67: Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral

Tabla 68: Correlación entre la realización personal y el Desempeño laboral

Interpretación:

Tabla 69: Correlación entre el involucramiento laboral y el Desempeño laboral

Tabla 70: Correlación entre la Supervisión y el Desempeño laboral

Tabla 71: Correlación entre la Comunicación y el Desempeño laboral

Tabla 72: Correlación entre la Comunicación y el Desempeño laboral

Índice de Gráficos y Figuras

- Gráfico 1: Oportunidades de progresar
- Gráfico 2: Compromiso con la institución
- Gráfico 3: Apoyo del jefe ante los obstáculos
- Gráfico 4: Acceso a la información
- Gráfico 5: Cooperación entre los compañeros
- Gráfico 6: Interés del jefe por el éxito
- Gráfico 7: Niveles de logro del trabajador
- Gráfico 8: Mejoran continua de los métodos de trabajo
- Gráfico 9: Información fluida adecuadamente
- Gráfico 10: Objetivos de trabajo son retadores.
- Gráfico 11: Participación para la definición de los objetivos
- Gráfico 12: Valor del empleado para el éxito
- Gráfico 13: Evaluación del trabajo
- Gráfico 14: Relación armoniosa en grupos de trabajo
- Gráfico 15: Toma de decisiones
- Gráfico 16: Altos niveles de desempeño
- Gráfico 17: Trabajadores comprometidos
- Gráfico 18: Preparación para realizar el trabajo
- Gráfico 19: Canales de comunicación
- Gráfico 20: Equipo integrado.
- Gráfico 21: Reconocimiento de los logros
- Gráfico 22: Mejora de las cosas cada día.
- Gráfico 23: Definición de las responsabilidades
- Gráfico 24: Interacción con personas de mayor jerarquía.
- Gráfico 25: Oportunidad para mejorar
- Gráfico 26: Desarrollo del personal
- Gráfico 27: Cumplimiento de las tareas diarias
- Gráfico 28: Seguimiento y control de las actividades
- Gráfico 29: Afrontan y superan los obstáculos
- Gráfico 30: Buena administración de los recursos.
- Gráfico 31: Promoción de capacitación

Gráfico 32: Cumplimiento de las actividades laborales.

Gráfico 33: Normas y procedimientos

Gráfico 34: Fomento y promoción de la comunicación.

Gráfico 35: Remuneración atractiva

Gráfico 36: Promoción del desarrollo del personal.

Gráfico 37: Productos y/o servicios

Gráfico 38: Objetivos definidos

Gráfico 39: Escucha los planteamientos

Gráfico 40: Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución

Gráfico 41: Promoción de la generación de ideas

Gráfico 42: Definición de visión, misión y valores

Gráfico 43: Trabajo en función a métodos o planes establecidos

Gráfico 44: Colaboración entre el personal

Gráfico 45: Uso de tecnología

Gráfico 46: Reconocimiento de los logros

Gráfico 47: Calidad de vida laboral

Gráfico 48: Trato justo

Gráfico 49: Conocimiento de avances en otras áreas

Gráfico 50: Remuneración acorde al desempeño y logros

Gráfico 51: Comprensión de las tareas y responsabilidades.

Gráfico 52: Conocimientos necesarios

Gráfico 53: Cumplimiento de las directivas de la organización

Gráfico 54: Propone mejoras

Gráfico 55: Se anticipa y prevé los problemas

Gráfico 56: Identifica las causas de los problemas

Gráfico 57: Supera obstáculos

Gráfico 58: Proponer soluciones alternativas.

Gráfico 59: Propones mejoras

Gráfico 60: Sigue procedimientos

Gráfico 61: Manejo de tiempos.

Gráfico 62: Información actualizada

Gráfico 63: Contribución a los proyectos grupales

Gráfico 64: Trabaja efectivamente en otras áreas

Gráfico 65: Promoción del respeto mutuo

Gráfico 66: Colabora y comparte sus conocimientos

RESUMEN

El presente estudio de investigación fue desarrollado con el propósito de determinar la relación que tiene el “Clima organizacional con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020”. El estudio investigativo, tiene un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral.

La muestra estuvo constituida por los 26 trabajadores, entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución. Para la obtención de la información se utilizaron dos instrumentos de medición, el cuestionario de clima organizacional estuvo compuesta por 50 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, mucho, regular, poco y nunca); asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 16 ítems, con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca), haciendo un total de 16 ítems. Dicha información fue procesada a través del Software de Estadística SPSS (Statistical Package For The Social Sciences), posteriormente se elaboraron las tablas y figuras correspondientes que nos permitieron obtener los resultados del estudio tal como se detalla en los anexos.

La prueba Alfa de Cronbach que, valida la confiabilidad de los instrumentos, arrojó un 0,973, significando que existe un alto nivel de confianza en los datos recabados.

Para medir la correlación entre estas dos variables, se utilizó el Rho de correlación de Spearman, en el que se observa un valor de 91,2 %, evidenciando un nivel de correlación altamente significativa; esto expresa que, a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral.

Por último, se considera la notabilidad de esta investigación porque a partir de las conclusiones se podrá proponer recomendaciones que conlleven a la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao.

Palabras claves: Clima organizacional, institución y desempeño laboral

ABSTRACT

This research study was developed with the purpose of determining the relationship that the "Organizational climate has with work performance at the María Madre del Callao Public Pedagogical Institute, 2020". The research study has a quantitative approach and a correlational descriptive design, which had as its main objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance.

The sample consisted of 26 workers, men and women, who have been providing their work in this institution. To obtain the information, two measurement instruments were used. The organizational climate questionnaire was made up of 50 items with a Likert scale width (always, a lot, regular, little and never); Likewise, the questionnaire on job performance was made up of 16 items, with a wide Likert scale (always, almost always, sometimes, very rarely and never), making a total of 16 items. This information was processed through the SPSS Statistics Software (Statistical Package For The Social Sciences), later the corresponding tables and figures were elaborated that allowed us to obtain the results of the study as detailed in the annexes.

The Cronbach's Alpha test, which validates the reliability of the instruments, yielded 0.973, meaning that there is a high level of confidence in the data collected.

To measure the correlation between these two variables, Spearman's Rho correlation was used, in which a value of 91.2% is observed, showing a highly significant level of correlation; This expresses that, the better the organizational climate, the higher the job performance.

Finally, the remarkableness of this research is considered because, based on the conclusions, recommendations can be proposed that lead to the improvement of the organizational climate and work performance in the workers of the María Madre del Callao Public Pedagogical Institute.

Keywords: Organizational climate, institution and job performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones son constituidas por personas con el propósito de lograr de objetivos institucionales planteados a corto, largo o mediano plazo, pero lograr todo ello de forma individual resulta poco complejo (Chiavenato, 2011), por consiguiente, las personas que conformen las organizaciones deben interactuar de forma constante, instaurando para alcanzar el logro lazos de dependencia entre ellos fortaleciendo y cumpliéndose de los objetivos organizacionales, así como individuales. Dando realce al factor humano alcanzando un rol principal y decisivo en las organizaciones.

El clima organizacional se entiende desde diversos enfoques, comportamientos y actitudes de colaboradores, y éste se interpreta a través de la efectividad, eficacia y rendimiento dentro de una institución, cabe mencionar que estos factores también se ven influenciados por otros factores como la motivación, la comunicación, el ambiente laboral y las relaciones que subyacen en la organización. Por ende, debemos señalar que el clima organizacional puede ayudar a determinar las diversas formas en qué se relaciona un trabajador y por lo consiguiente su desempeño puede aumentar o disminuir.

El estudio que se realiza del clima organizacional nos interesa de sobremanera para reconocer cómo el trabajador concibe la significatividad de su trabajo dentro de una organización; según (García, M., 2009, págs. 1-20) señala que al referirnos al desempeño también debemos incluir las opiniones subjetivas (percepciones) de cómo está el clima en que trabaja y no solo realizar el análisis objetivo de las situaciones que se suscitan en la organización. Donde nos lleva a la reflexión que la percepción sobre el ambiente de trabajo influye en su nivel de comportamiento, creatividad y productividad de la labor encomendada, es por eso que las organizaciones hacen cuantiosos esfuerzos por alcanzar mejoras en el clima organizacional.

En el ámbito internacional, en México el clima organizacional tiene un gran impacto debido a la cantidad de trabajadores. Morales (2017), declara que el clima en muchas empresas no se le da la debida importancia y según los estudios realizados por Instituto Nacional de Estadística y Geografía, reporto que debido a las deterioradas condiciones laborales muchos dejaron su trabajo y otros lo hicieron debido a que no lograban adecuarse a los requerimientos del trabajo, también lo dejaron. Sin embargo, en la población juvenil la situación es aún más crítica, debido a las escasas oportunidades que se encuentran para ellos debido a su inexperiencia.

En Latinoamérica, también se realizaron diversos cambios sobre todo en el sector económico. Las organizaciones buscan principalmente que se pueda dar un verdadero desarrollo humano fundado en la tranquilidad física, emocional y social. En Colombia, el clima tiene una gran dificultad en las organizaciones, pues debido a lo que se debe alcanzar tanto a nivel político y económico han sido situaciones complejas, pues las organizaciones siguen dejando de lado la parte humana del trabajador y las pocas posibilidades que ofrecen los hacen de forma muy precaria.

ADECCO, organización encargada del rubro de la contratación de personal, realizó un estudio, donde en la mayoría de sus trabajadores encuestados, tiene por lo menos la intención de cambiar de trabajo y además piensan solicitar una mejora salarial. También se mostró que la gran parte de los trabajadores encuestados siempre indagan hacia las mejoras a nivel profesional como la promoción de más capacitaciones y más beneficios personales. (El tiempo, 2017).

A nivel nacional, al tratar sobre el clima organizacional, es hablar sobre lo más sustancial de toda institución, así está corresponda al sector público o privado, debido a que los trabajadores son las personas responsables de conseguir y alcanzar objetivos, así mismo hacer que estas se forjen en su integridad o sencillamente no se realicen. Zumaeta (2014) en el diario Gestión afirma que cuando existe un mal ambiente de trabajo alteran y perjudican a la organización en sus resultados, por lo que es importante que los líderes puedan impedir o mediar cuando exista estos conflictos dentro de la organización.

En los institutos de estudios superiores, en cuanto a la administración pública se revela que lo fijado en cuanto al presupuesto a ellos es escaso, la remuneración que reciben los trabajadores no corresponde a la labor que desempeñan. Existe entre el personal nombrado y contratado una diferencia en cuanto a las remuneraciones produciendo en los trabajadores una desmotivación y descontento laboral, debido a la poca estimulación o recompensa por el trabajo que realizan afectando en muchos casos al clima institucional, debido a que este influye de forma deliberada en las formas de comportamientos de los trabajadores.

A nivel local, el ISPP María Madre ubicado en el distrito del Callao de la Región Callao, es de Gestión Pública, bajo la supervisión de la Dirección Regional del Callao y del Ministerio de Educación, posee una alta demanda educativa dado que es el único pedagógico en la región para la inserción de nuevos maestros en el ámbito nacional, sin embargo se ha observado que en el ambiente laboral se tiene deficiencias debido al incumplimiento de algunos factores antes mencionados y que son básicos para la organización, lo que hace que se vea afectado y por ende exista una rotación de personal con frecuencia, dificultades en la adaptación de los trabajadores, continuidad de factores asociados a la productividad, impuntualidad, entre otros haciendo que los resultados no sean los esperados, afectando su desempeño notablemente; lo cual ha desencadenado una gran falta de compromiso con la Institución, teniendo un gran impacto sobre todo en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

También existe una insuficiencia de estrategias y políticas institucionales por parte de las autoridades que les permita llegar a los procesos de eficiencia y eficacia en los trabajadores lo que es poco favorable para alcanzar los objetivos alcanzables de la institución.

Por lo expuesto en esta problemática, considero que amerita una revisión sistemática por parte de la Institución de propiciar y generar en la institución un buen clima organizacional para los trabajadores permitiendo que estos puedan aumentar sus niveles de desempeño durante sus labores diarias.

Ante tales situaciones, el presente estudio busca conocer cómo es el desenvolvimiento del capital humano de la institución y con ello implementar acciones para una mejora en el desarrollo institucional.

Problema General

¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?

Problemas Específicos

1. ¿Existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?
2. ¿Existe una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?
3. ¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?
4. ¿Existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?
5. ¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

Objetivos Específicos

1. Establecer la relación de la realización personal con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
2. Establecer la relación del involucramiento laboral con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
3. Precisar la relación de la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
4. Evaluar la relación de la comunicación con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
5. Identificar la relación de las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

Hipótesis Específicas

1. La realización personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
2. El involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

3. La supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
4. La comunicación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.
5. Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional

Arizmendi y Luna (2015) en su estudio sobre la relación del clima en las organizaciones y la motivación de los trabajadores, tiene que establecer la correspondencia que existe entre ellos tienen al realizar un servicio, labor que forma parte de su actividad diaria, ellos manifiestan que los trabajadores están en constante interacción, en algunas ocasiones ellos pueden brindar un buen servicio pero en otras ocasiones nos brindan un mal servicio, lo que nos hace pensar que muchas veces depende de la motivación intrínseca que tiene el trabajador y esto se refleja en su comportamiento por lo que esto afecta al brindar al servicio y está relacionado con el clima organizacional. Se han utilizado dos instrumentos para medir cada una de las variables estudiadas. Como conclusión sustenta que logró identificar que entre clima organizacional y motivación se relacionan de forma positiva y significativa.

Quiñones (2013) en su estudio sobre el clima afirma como objetivo que es una herramienta fundamental para las relaciones humanas dentro de una organización, permitiendo que las instituciones conozcan que es lo que motiva a sus trabajadores para dar lo mejor de ellos; debido que el comportamiento de los trabajadores muchas veces hace que se origine un ambiente que alterará los objetivos de la misma empresa. Como conclusión sustenta que la elaboración de un plan estratégico favorece en la organización y ayuda a generar en los trabajadores a alcanzar la satisfacción laboral.

Meléndez (2015) en su investigación para medir el clima laboral y su relación con el desempeño, asevera como objetivo que el clima organizacional está compuesto por variados elementos que guardan relación con las estructuras organizacionales como cuán grande o pequeña es la organización, la comunicación y sus modos, los diversos tipos de liderazgo en la institución, entre otros. Como conclusión sustenta que el clima organizacional definitivamente si afecta los resultados, por ello es vital proveer de diversas opciones para la mejora del clima organizacional y poder así motivar a los trabajadores a realizar un trabajo de excelencia.

Villavicencio (2015), nos menciona sobre los efectos del clima en la organización con el desempeño laboral, donde concluye que la relación es moderada pero positiva, demostrando que, si hay un buen clima organizacional, el desempeño laboral también lo será.

Angulo (2013) en su estudio sobre las variables de la cultura, clima y liderazgo en organizaciones educativas examina toda la relación que puede haber entre ellos, y la eficacia con que se llegan a cumplir los objetivos tanto en el aspecto cognitivo y el cumplimiento de las tareas por parte del profesorado. Se concluye que los docentes se muestran entregados a sus labores, no se sienten controlados, además entre compañeros mantienen una buena relación, sienten que su director los apoya, con el salario no están muy conformes, pero, existe el deseo de realizar innovaciones en su labor diaria. Concluimos que hay una estrecha relación entre las variables mencionadas y sus dimensiones, muestra de ello es la eficacia con que se llegan a cumplir sus actividades.

A nivel nacional

López (2018) en su estudio que habla de la Administración del tiempo con el desempeño laboral afirman que la administración del tiempo influyen significativamente en el desempeño de los colaboradores, concluye que con un nivel de significancia $p = 0,000$ y una correlación fuerte positiva $r = 0,770$ se demuestra que a medida que la distribución y control del tiempo se trabajen de una manera eficiente; los proyectos, cuyas fechas están por vencer se solucionarán de manera urgente e importante por parte personal, entonces se logrará resultados esperados en beneficio de la institución.

López (2017) en su estudio sobre el clima institucional con el desempeño docente afirma que si existe un adecuado clima en la institución, la distribución y control del tiempo permitirá que de una manera eficiente los proyectos se cumplan en las fechas establecidas de esa forma se logrará resultados esperados en beneficio de la institución, además permitirá que el trabajador demuestre sus habilidades, adquiridos en sus años de experiencia laboral al momento de realizar sus

actividades laborales dentro de la institución entonces se logrará resultados esperados en beneficio de la institución ya que demostrará sus competencias laborales.

Tacuche (2018), en su Trabajo de Investigación, cita a Urdaneta, & Romero. (2009) quienes en su tesis tuvieron como propósito precisar de qué manera se asocia el desempeño laboral con la calidad del servicio que brinda el personal administrativo de la Universidad privada de Maracaibo, llegando a la conclusión de que cuando el supervisor realiza el control y verificación del trabajo en beneficio de sus colaboradores, va a poseer autonomía en la toma de decisiones.

Solano (2017), en su estudio detallado sobre el clima y su conexión con el desempeño de los colaboradores, tiene como objetivo central el demostrar que un clima inadecuado perjudicará la ejecución del trabajo y además esto perjudicará los objetivos institucionales, por lo que es importante perfeccionar el clima en la organización y esto se verá manifestado al incrementarse los niveles de productividad de los trabajadores.

Calcina (2014) desarrolla una investigación referida a las relaciones entre clima organizacional con el desempeño laboral, donde concluye que ambas variables están correlacionadas, por tal razón, un adecuado clima institucional permite determinar un desempeño laboral óptimo, las diferencias personales que tienen los docentes hacen que no puedan cumplir con las normas dentro de la institución y que las tareas no se efectúen con responsabilidad. Por otro lado, según el investigador, el clima institucional no influye en el desarrollo de actividades académicas de manera media alta lo que indica que la mayoría de ellos ayudan a los estudiantes a que muestren en su aprendizaje una apropiada disposición y motivación.

Panta (2015) en su investigación sobre la evaluación del clima organizacional con el desempeño laboral, nos muestra como objetivo central el mostrar la relación entre las variables mencionadas, se concluye que entre ambas variables en estudio no existe una influencia significativa más bien el estudio permitió que se evidencie

que el clima organizacional es autoritario, debido a que existe entre los trabajadores una mala relación, debido a que hay poca comunicación y generando en ellos un gran vacío de compañerismo haciendo que el clima organizacional sea rígido y tirante. También en la institución por parte de los jefes hay una ausencia de reconocimiento, ocasionando la desmotivación de los trabajadores, donde no se cuenta con las herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad. No obstante, a pesar de la calificación negativa del clima en la organización, observamos que los trabajadores ejecutan de manera eficiente las tareas, poniendo mucha constancia en labor desempeñada, por lo tanto, no se afecta el desempeño laboral.

Clima organizacional

El clima organizacional se ha indagado desde hace varias décadas, y con los años en las organizaciones alcanzado una relevancia, lo que hace que ellas lo tengan presente al momento de plantear sus objetivos institucionales.

Según Chiavenato (2000) manifiesta la conceptualización sobre el clima organizacional como las condiciones que brinda el ambiente de la organización que son percibidas por los miembros de ella, repercutiendo en los comportamientos de los empleados. También tener en cuenta que el clima organizacional se define como una mediación en la cual en definitiva va a permitir la mejora en la productividad de los trabajadores y por consiguiente de los resultados organizacionales.

Teoría del Clima Organizacional según Likert

Según lo señalado (Likert R., 1967, pág. 98) donde “el comportamiento de los empleados tiene como causa el comportamiento del funcionario y la percepción de las condiciones organizacionales de los empleados”, concluyendo que las percepciones de los trabajadores tienen un papel muy relevante en las organizaciones.

El Clima Organizacional definido por Sonia Palma

La teoría de Palma (2004), plantea que el clima organizacional se concibe como la apreciación que realiza el empleado convenientemente a su contexto de trabajo y la influencia productiva dentro la organización.

Según la investigación por (Palma, S., 2004) diseñó y elaboró la Escala CL, teniendo en cuenta la técnica de Likert, el cual es un instrumento que tiene 50 ítems; para medir el clima laboral. La autora nos señala que son cinco los componentes del clima organizacional:

1. Realización personal: Hace referencia a la valoración que realiza el trabajador de acuerdo a las diversas opciones que le brinda la organización y así sentirse realizado personal y profesionalmente.
2. Involucramiento laboral: Hace referencia al nivel de filiación que tiene el trabajador con la visión organizacional y la responsabilidad con la organización y de esta forma cumplir con metas instituidas.
3. Supervisión: Hace referencia a la funcionalidad y significación de las actividades que realiza el trabajador dentro de la actividad laboral, las mismas que son verificadas por los supervisores.
4. Comunicación: Hace referencia al nivel de coherencia, claridad, precisión y facilidad que se tiene de la información para cumplir con el trabajo realizado.
5. Condiciones laborales: Hace referencia a la preparación que hace la organización al facilitar a sus trabajadores diversos elementos para el buen acatamiento de las labores facultadas.

Desempeño laboral

Muchos aspectos influyen en el logro de las metas y el nivel de productividad de la organización, pero un aspecto muy significativo está relacionado al comportamiento que tienen sus trabajadores, es ahí donde hablamos sobre el desempeño laboral que cobra vital importancia.

El desempeño laboral está definido por todas las actividades y tareas que ejecuta en la organización los trabajadores. Cabe señalar que este desempeño destaca las competencias laborales y destrezas interpersonales que tiene, incurriendo en forma directa en la organización.

Cabe señalar que su desempeño logrará ser de un triunfador como también no, esto dependerá de las acciones que ejecute las que se exteriorizarán mediante su conducta en el contexto organizacional y además dependerá de la capacidad que tenga para coordinar con sus pares e integrarse modelado muchas veces su comportamiento.

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato (2000) el desempeño laboral se precisa cómo el conjunto de acciones o conductas desarrolladas por los empleados y que son relevantes para la indagación de los objetivos fijados de la organización. En una organización existen aspectos que pueden determinar el desempeño de un trabajador.

De acuerdo a lo investigado, podemos hacer mención sobre las dimensiones del desempeño que son las que se señalarán a continuación:

1. Conocimiento de la labor: Toma en cuenta a los conocimientos técnicos que posee el trabajador para la labor desempeñada en el puesto que éste ocupa.
2. Resolución de problemas: Toma en cuenta a la forma de resolver conflictos por parte de los trabajadores. Una mala resolución de conflicto produce disonancias en la organización, por ello debe ser tratado de la mejor manera.
3. Productividad: Hace referencia a que los trabajadores deben guiarse los objetivos, metas y ser alcanzados en un tiempo determinado, es decir con eficiencia y eficacia.
4. Trabajo en equipo: Se señala que los trabajadores deben coordinar entre sí para llevar a cabo y garantizar el éxito de la organización.

Las teorías administrativas que sustentan esta investigación se basan por el Clima Organizacional basado en la Teoría del comportamiento sustentada por Abraham

Maslow donde establece que la organización se constituye a partir de las relaciones interpersonales, donde el trabajador va cumpliendo metas a nivel personal y dentro de ella. También en la Teoría Estructuralista que fue sustentada por James Burnham donde establece que la organización es una entidad compleja donde debe buscar un equilibrio entre los objetivos propios y de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con lo elaborado en esta investigación se ha desarrollado bajo el modelo descriptivo, explicativo y correlacional.

Descriptivo, en vista de que se pretende tener una medición precisa, una descripción profunda y la identificación de las relaciones entre las variables.

Explicativo, porque explica como la primera variable (Clima organizacional) se relaciona con la segunda variable (Desempeño laboral). Que permite revelar que causas han forjado la situación actual, a manera de comprender y entender su propósito para poder esbozar una alternativa de solución para la problemática estudiada.

Correlacional, porque analiza la medición de dos variables y se evalúa la correspondencia estadística entre ellas sin atribución de ninguna variable extraña.

3.1.2. Diseño de Investigación

La presente investigación es no experimental, descriptiva, transversal, correlacional. El diagrama se especifica en el Anexo 9.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima organizacional

Variable Dependiente: Desempeño laboral

3.2.1 Definición Conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Según Chiavenato (2000) manifiesta la conceptualización como las condiciones que brinda el ambiente de la organización que son percibidas por los miembros de ella, repercutiendo en los comportamientos de los empleados. También tener en cuenta que el clima organizacional se define como una mediación en la cual en definitiva va a permitir la mejora en la productividad de los trabajadores y por consiguiente de los resultados organizacionales.

En este estudio, se toma en cuenta la teoría de (Palma S., 2004), menciona que el clima organizacional se concibe como la apreciación que realiza el empleado convenientemente a su contexto de trabajo y la influencia productiva dentro la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

De acuerdo a Chiavenato (2000) se precisa cómo el conjunto de acciones o conductas desarrolladas por los empleados y que son relevantes para la indagación de los objetivos fijados de la organización. En una organización existen aspectos que pueden determinar el desempeño de un trabajador.

3.2.2 Definición Operacional

Variable 1: Clima organizacional

Conjunto de formas de pensar del trabajador condicionado por su comportamiento en la organización respecto a la actividad que está desarrollando favoreciendo o limitando su realización personal,

involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales que esta ofrece.

Variable 2: Desempeño laboral

Conjunto de acciones que demuestran los trabajadores para desarrollar eficientemente sus actividades y conseguir las metas institucionales haciendo uso de sus habilidades y recursos teniendo en cuenta el conocimiento de la labor, la resolución de problemas, el nivel de productividad y el trabajo en equipo.

Estas variables fueron operacionalizadas tal como se muestra en la matriz de los Anexos 6 y 7 respecto a cada una de las variables presentadas.

3.3 Población y muestra

Población

De acuerdo a Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016), en su publicación sobre el muestreo, la población es conceptualizada como el conjunto de personas que tienen características comunes, las que son consideradas como parte del estudio. (p.19)

La población de estudio para esta investigación son los 28 trabajadores que laboran en el IESPP María Madre, ubicado en la Av. Alejandro Bertello Bollati 17, en el distrito del Callao.

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo que determinó el tamaño de la muestra (n); para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple. El detalle de la fórmula y cuadro poblacional se muestran en el Anexo 10.

Muestra

Para Díaz, Ojeda y Valderrábano (2016), señala que la muestra es el subconjunto de unidades seleccionadas de la población a partir de uno o

varios marcos, además debe determinarse con precisión y ser definido a partir de la población” (p.21).

Para la muestra se seleccionó a 26 trabajadores del IESPP María Madre del Callao. Los detalles de la muestra se muestran en el Anexo 10.

Para el muestreo fue aleatorio simple, porque permite a los miembros de la población tener la misma probabilidad de ser elegidos en la muestra; y poder así determinar la población a encuestar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Rodríguez Peñuelas, (2008:10) define a las técnicas, como los procedimientos empleados por el investigador para poder recolectar información sobre las variables en estudio.

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación fue la encuesta; y se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores del IESPP María Madre.

Instrumentos

De acuerdo a lo planteado por Arias (2006) define a los instrumentos de investigación como medios utilizados para conseguir información y registrarla.

En esta investigación como instrumento se usaron dos cuestionarios, que se aplicaron mediante el formulario de Google de manera virtual, los mismos que se muestran en el Anexo 11.

3.5. Procedimientos

Para mencionar el procedimiento realizado en esta investigación tomé como referencia la Matriz de Consistencia de la Investigación (Anexo 8) en el cual establecí el tipo de investigación como Enfoque Cuantitativo y el Diseño como correlacional; así como también la técnica y el instrumento utilizado para el recojo de la información necesaria de ambas variables.

Las características que debe contar un instrumento de medición es la validez y confiabilidad. Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (2018), mencionan a Mejía (2008), ellos estiman que, si un instrumento es oportuno, veraz, cabal entonces es valedero. Al mismo tiempo está formada de distintos tipos de validez: de contenido, constructo, criterio y predictiva. Por ello el cuestionario cumplió con los procesos de revisión y validación a cargo de 3 expertos; que son tres docentes designados por la Universidad Cesar Vallejo que aprobaron la aplicación de este instrumento. (Anexo 5)

Después de obtenida la validación del instrumento, dirigí una carta al IESPP María Madre para solicitar permiso para el uso de datos de la Institución y poder así aplicar una encuesta a los trabajadores de la institución y luego, al término de la misma poder publicarlos (Anexo 1), logrando obtener de parte de la institución una respuesta propicia por parte de la Dirección de la institución. (Anexo 2)

Para determinar el grado de confiabilidad del Cuestionario de las variables en estudio, se determinó una pequeña muestra de 10 trabajadores. Luego, se procedió a elaborar un plan piloto. Luego, se obtuvo la confiabilidad de Cronbach, mediante el software SPSS, lo que me determinó un nivel de confiabilidad del 97,3% en los cuestionarios piloteados.

3.6. Método de análisis de datos

Al realizar la técnica de recopilación de datos se utilizó la encuesta a través de dos cuestionarios virtuales (Anexo 11), los mismos que registraron las respuestas de los 26 trabajadores de la Institución de forma anónima.

Antes de la aplicación de herramientas estadísticas se estableció la distribución normal de los datos. (Ver Anexo11).

Para procesar la información se utilizaron los instrumentos mencionados, analizando la información ponderando los criterios a evaluar según la escala de Likert, en base a su nivel de acuerdo o desacuerdo para la serie de afirmaciones en las preguntas planteadas en el instrumento. Una vez completados la totalidad de los datos de la muestra, procedí a generar los Reportes Estadísticos Descriptivos (Anexo 12) así como también los gráficos de cada una de las preguntas de las variables y sus correspondientes dimensiones.

Finalmente, realicé los análisis de correlación entre las variables y también las dimensiones de la primera variable.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación toma en cuenta los aspectos éticos de la Universidad César Vallejo, considerando respetar la autoría de todas las referencias bibliográficas, garantizando de no revelar la identidad de las personas que participaron brindando información en la investigación.

Cabe señalar que se cumplió con todos los parámetros en cuanto al diseño cuantitativo. En cuanto a la originalidad de este estudio se evidencia al ser contrastado con el programa Turnitin (Anexo 14).

IV. RESULTADOS

En cuanto al procesamiento de los datos muestrales, de las pruebas de asociación de variables se obtuvieron los siguientes resultados (Ver Anexo 13):

- Existe una correlación altamente significativa del 91, 2%, entre el Clima organizacional con el Desempeño laboral, correspondencia altamente significativa entre dichas variables desarrolladas en la investigación.
- Respecto a la primera hipótesis específica, se encontró un alto nivel de significatividad del 91, 1%, entre Realización personal con el desempeño laboral.
- Asimismo, se encontró una alta significatividad del 90%, entre el Involucramiento laboral con el desempeño laboral.
- Del mismo modo, se evidencia un alto nivel de significatividad del 74%, entre la Supervisión con el desempeño laboral.
- Igualmente hay una alta significatividad del 87%, entre la Comunicación y el desempeño laboral.
- Finalmente, se encontró una alta significatividad del 87%, en las Condiciones laborales con el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos, se presenta la discusión de resultados de la presente investigación frente a los objetivos, resultados y conclusiones de los diferentes autores señalados en los antecedentes del estudio.

Se ha verificado que, entre el Clima Organización y Desempeño Laboral, existe una alta significación frente a la segunda variable de estudio.

En base a ello, se demuestra lo consiguiente:

Chiavenato y Sapiro (2017), en su investigación efectuada, sostuvieron que la Planeación Estratégica constituye la alternativa de desarrollo de competencia en el mediano como largo plazo, al definir logros desarrollando estrategias que definan acciones para el incremento de la competitividad garantizando el soporte de la organización.

Solano (2017), puntualiza que, si existe una relación entre clima con el desempeño, obteniendo como resultado que esta es altamente significativa, por lo que sí hay en la organización un clima un inadecuado conllevará a que se vea perjudicado el desempeño de ellos.

Arizmendi (2015) en su investigación efectuada, sostuvo que la motivación referida a los logros por parte de los colaboradores sí se da de forma positiva y significativa generando que se esmeren por demostrar su eficiencia en el trabajo, en consecuencia, la institución debe propiciar, garantizar un adecuado clima y conservarlo.

Meléndez (2015), afirma en su investigación que el clima organizacional tiene diversos componentes de acuerdo a las estructuras organizacionales por ende dice que en los resultados no se denota la influencia del clima organizacional por lo que se debe ver en función del potencial que tiene los trabajadores y de ahí realizar la ubicación adecuada ya que este no afectará su desempeño laboral.

Quiñones (2013) en su estudio, menciona que el clima organizacional incide positiva en el desempeño, además considera que una herramienta estratégica primordial para el desarrollo organizacional es el clima organizacional y que esta te permita estipular el desgano por parte de los trabajadores. Por consiguiente, el clima influye en la eficacia del desempeño en una organización.

En este estudio se logró determinar la relación entre ambas variables de estudio, siendo esta asociación altamente significativa y alcanzando un 91, 2 %, lo que nos permite afirmar la siguiente hipótesis “Existe relación significativa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020”.

Este resultado permitirá realizar diversas acciones para conservar de forma saludable y armoniosa el clima en la institución, así como tomar en cuenta otros factores como la adecuada preparación a los trabajadores obteniendo con estos un buen desempeño en la institución.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación se obtienen las siguientes conclusiones:

El clima organizacional y el desempeño laboral, se encuentran vinculados de forma altamente significativa, por lo que se concluyen que si hay un ambiente laboral favorable éste beneficiará al desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la realización personal, vemos que guarda una estrecha relación con el desempeño laboral, por lo tanto, se concluye que, si la realización personal de los trabajadores no es la más adecuada, afectará notablemente en su desarrollo competitivo y debilitará su desempeño dentro de la institución.

Respecto, al involucramiento laboral guarda una relación significativa con el desempeño laboral, por lo tanto, concluyen que, si el involucramiento laboral es apreciable por parte de los trabajadores, coexistirá un mayor desempeño laboral.

Referente a la supervisión guarda una relación con el desempeño laboral, por lo tanto, concluyen que, si la supervisión de los trabajadores se convierte en inspección o vigilancia sobre su labor, afectará su desempeño laboral impidiendo que desarrollen tareas con eficacia y satisfacción.

En relación a la comunicación guarda una relación significativa con el desempeño laboral, por lo tanto, concluyen que, si el nivel de comunicación de los trabajadores es alto y fluido, coexistirá un mayor desempeño laboral.

Concerniente a las condiciones laborales guardan una relación significativa con el desempeño laboral, por lo tanto, concluyen que, si las condiciones laborales de los trabajadores son las más óptimas, coexistirá un mayor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Después del análisis de las conclusiones, es necesario que la plana jerárquica del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao tome en cuenta lo siguiente:

Brindar la importancia necesaria al clima y al desempeño laboral en la organización buscando los componentes necesarios para el mejoramiento continuo de los trabajadores y les permita colaborar de forma efectiva con los objetivos institucionales.

Implementar un plan de acción que permita la realización de capacitaciones, talleres actualizados a los trabajadores permitiendo de este modo que amplíen sus conocimientos, habilidades y actitudes, generando en ellos un compromiso personal de superación e identificación con la institución.

Realizar una supervisión con el propósito de que los trabajadores brinden una prestación de calidad, para ello se debe realizar procesos de acompañamiento y seguimiento de la labor que realiza el personal identificando sus logros y estableciendo compromisos de mejora mediante mecanismos que fortalezcan su labor y lo ayuden a superar sus falencias de forma progresiva.

Promover estímulos, reconocimientos para incitar y motivar a los trabajadores con resoluciones de felicitación que permitan evidenciar su buen desempeño laboral, en las funciones que realiza y cumple en la institución, premiar la identidad y puntualidad de ellos, hacia la entidad.

Realizar un taller de habilidades blandas dirigido a los trabajadores de la institución para que continúen fortaleciendo y mejorando la habilidad de comunicación positiva entre ellos, generando lazos de confianza, empatía, optimismo, ayuda mutua, escucha atenta para así crear ideas y propuestas innovadoras en beneficio de la institución.

Promover en la institución perfeccionamientos progresivos de las condiciones laborales como la innovación de la infraestructura, mobiliario y de los equipos tecnológicos para que los trabajadores tengan las condiciones más óptimas y realicen sus labores demostrando un desempeño eficiente.

REFERENCIAS

1. Acosta, T. D. (2015). *La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014*. [Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/912/>
2. Alva, J., & Juarez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor] Repositorio institucional https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
3. Angulo Sainz, J. (2013) *Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas* [Tesis de Maestría, Universidad de Valladolid de España]. Repositorio institucional https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/163712/ANGULO_Juan_Antonio_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Apaza, F. (2018). *Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cuzco* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión] Repositorio institucional https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Arizmendi Diaz, E. y Luna Gonzáles, J. (2015) *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de los trabajadores mexicanos* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional <http://132.248.9.195/ptd2015/junio/0730404/0730404.pdf>
6. Argillon, A., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. México: El Manual Moderno S.A.
7. Austin, J., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917– 1992. *Journal of Applied Psychology*, 836–874.

8. Bardales, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw Hill.
10. Bernal, A., & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI (2da. Ed.)*. Bogotá, Colombia: PEARSON
11. Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt y W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. Jossey Bass., 71-98.
12. Callomamani R. (2013). *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa San Juan de Miraflores*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. Repositorio institucional https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1687/Callomamani_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Consulting Psychologists*, 687-732.
14. Castro, F., & Ramón, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima – 2016*. Lima – Perú. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2900/1/2017_Castro-Rodriguez.pdf
15. Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias – 1a edición*. Lima: Universidad del Pacífico.
16. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.

17. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
18. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones Segunda edición*. México: McGraw Hill.
19. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
20. Chiang, M. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 159 - 165.
21. Cohara, J. (2016). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Alampo SRL del distrito de castilla, provincia de Piura, departamento de Piura – 2014 [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/634/T_MAES_GSRRHH_42779100_COHARA_SILVERA_JOHANS%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil.] <http://studylib.es/doc/3589547/tesis-condiciones-laborales-que-afectan-el-desempe%C3%B1o-labo>.
23. Contreras, B. (2005). *Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Católica del Perú]. Repositorio institucional <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/CONTOR>
24. Del Toro, G. J. (2012). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el Desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Barranquilla- Colombia*.
25. Duelles, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1
26. Espinoza, J. (2016). *Clima organizacional y liderazgo: Predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales*. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión] Repositorio institucional [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/727/Jenny_Tesis_Maestr%*c3*%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/727/Jenny_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014*. Huancayo – Perú. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes] Repositorio institucional https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/120/Maricar_men_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
28. Guzmán, B. (2015). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente en los I.S.T.P.* [Tesis Doctoral: Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2522/1/RE_DOCT_EDU_BLANCA.GUZMAN_CLIMA.ORGANIZACIONAL.Y.SU.RELACION.CON.EL.DESEMPE%*c3*%91O_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2522/1/RE_DOCT_EDU_BLANCA.GUZMAN_CLIMA.ORGANIZACIONAL.Y.SU.RELACION.CON.EL.DESEMPE%c3%91O_DATOS.pdf)
29. Christian Hoßbach C. (2019) *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct ...* <https://books.google.com.pe/books?id=dd2EDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=organizacional%20climate&pg=PP5#v=onepage&q=organizacional%20climate&f=false>
30. Jahuir, L. (2015). *Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II- 1, Puno 2015*. [Tesis Doctoral. Universidad de Puno]. Repositorio institucional http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/unappuno/853/1/Jahuir_Zea_Lizbet_Juana.pdf
31. López Borja, J. J. (2018) *Administración del tiempo y su influencia en el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2154>

32. López Cachay G. (2016) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la Empresa Tecnología integral de pesaje Peru S.A.C. Distrito Los Olivos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4148/Lopez%20Cachay%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Meléndez Narváez, R. (2015) *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Trabajadores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio institucional http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
34. Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán*. [Tesis de Maestría: Universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
35. Organización Internacional del Trabajo. (6 de Mayo de 2012). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 09 de Junio de 2017, de CEPAL / OIT: http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_190865.pdf
36. Panta, L (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente*. [Tesis de titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú]. Repositorio institucional http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
37. Pastor, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores Administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
38. Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades*

- educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro.* Ecuador: Universidad Estatal de Milagro UNEMI.
39. Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon. (2000). *Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptative performance.* 612-624.: Journal of Applied Psychology.
40. Quiñones Ku, V. X. (2013) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>
41. Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas, 2015.* [Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas] Repositorio institucional <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Quispe, E. C. y Tito, C. R. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática-Huancavelica.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Rivera, I. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/Rivera_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Rodríguez, N. (2014). *Clima laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Piura - Año 2013.* Piura - Perú: Revista Científica Entrepreneur & Business - Universidad Cesar Vallejo.
45. Schneider B & Barbera M. (2014) *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*

- https://books.google.com.pe/books?id=7zVjAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=organizational+climate&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=organizational%20climate&f=false
46. Solano Reátegui, S. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2154>
47. Trujillo, M. (2017). *La supervisión pedagógica en el desempeño pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa el Salvador*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8515/Trujillo_PMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Tubré, T., Arthur, W., & Bennett, W. (2006). General models of job performance: Theory and practice. En W. Bennett, Jr., C.E. Lance y D.J. Woehr (Eds.), *Performance measurement: current perspectives and future challenges*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers., 175- 203.
49. Torres, E. y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú*, <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
50. Vásquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016*. Chiclayo - Perú: [Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Juan Mejía Baca] Repositorio institucional <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/93>
51. Vera, R. (2013). *Productividad en el Perú evolución histórica y tarea pendiente*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.
52. Villavicencio, M. (2015). *Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral* [Tesis doctoral, de Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional <http://www.remeri.org.mx/tesis/INDIXETESIS.jsp?id=oai:tesis.dgbiblio.unam.mx:000725053>
53. Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período*

2016. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]

Repositorio

institucional

<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

Anexo 1: Carta Solicitud de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao

Anexo 2: Carta Respuesta de Aprobación de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao

Anexo 3: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

Anexo 4: Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

Anexo 5: Matriz de consistencia entre el Problema general y específicos, Objetivos general y específicos e hipótesis general y específicos

Anexo 6: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1

Anexo 7: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

Anexo 8: Matriz de Consistencia de la Investigación

Anexo 9: Diseño de Investigación

Anexo 10: Cálculo de la muestra

Anexo 11: Instrumentos- Cuestionario Virtual del clima organizacional y del desempeño laboral.

Anexo 12: Prueba de Confiabilidad para Calcular el Alfa de Cronbach.

Anexo 13: Correlaciones.

Anexo 14: Revisión de Similitudes - Turnitin

Anexo 1

Carta Solicitud de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 17 de mayo de 2021

Señora

Mg. BERTHA ANGÉLICA LEÓN TAZZA

Directora del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao

Presente. -

AMELIA CARLA DIAZ SAMAMÉ, identificada con DNI 41518637, con domicilio en Av. Colonial 5015 Dpto. 104-G Callao, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el III Cido de Estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Callao y para fines de desarrollar mi tesis necesito el uso de datos y la aplicación de una encuesta a los trabajadores que laboran en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao.

Asimismo, requiero la autorización para que a la finalización se publique la tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico María Madre del Callao. Año 2020".

POR LO EXPUESTO:

Solicito a su digno despacho extenderme el permiso y autorización solicitado para la ejecución del indicado proyecto de investigación culminada la tesis

- Se adjunta la matriz de operacionalización de las variables.



AMELIA CARLA DIAZ SAMAMÉ

DNI N° 41518637

Celular: 979466374

Email: c_diaz1108@hotmail.com

Anexo 2

Carta Respuesta de Aprobación de Investigación del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



PERÚ Ministerio de Educación
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO MARÍA MADRE

Callao, 25 de Mayo de 2021

CARTA N° 030-2021-DG/IESPP "María Madre"

Señora
AMELIA CARLA DIAZ SAMAMÉ
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo – Filial Callao
Presente.-

Asunto: **PERMISO Y AUTORIZACIÓN**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre y, a la vez, hacer de conocimiento que mi despacho concede el permiso solicitado para usar los datos y aplicación de encuesta para el desarrollo de la tesis: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico María Madre del Callao. Año 2020"; asimismo, la autorización de su publicación una vez culminada la tesis.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Japón (ex Bertello) cdra. 5 s/n – Callao www.pedagogicomariamadre.edu.pe Telfs.: 484-1433 574-0705
Mail: mesdepartes@pedagogicomariamadre.edu.pe Facebook: María Madre imagen institucional Página 1

Anexo 3

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Díaz Samaná, Amelia Carla

GRADO ACADÉMICO: Bachiller

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1: Clima organizacional	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo personal Desarrollo profesional 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	x		x		x		x	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la institución Identificación con la institución 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	x		x		x		x	
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a las tareas Funcionamiento 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	x		x		x		x	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación 	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	x		x		x		x	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos 	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	x		x		x		x	
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Conocimiento de la labor	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos específicos del puesto Destreza para el uso de herramientas de trabajo 	1, 2, 3 4	Siempre Casi siempre A veces	x		x		x		x	

				Casi nunca								
				Nunca								
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para superar obstáculos 	5, 6, 7 y 8		Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca								
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Busqueda de oportunidades de mejora Manejo adecuado de tiempos 	9, 10 11, 12		Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	x		x		x		x	
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Contribución en proyectos grupales 	13, 14, 15, 16		Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	x		x		x		x	

OBSERVACIONES

.....

FECHA DE REVISIÓN 14/06/2021



.....

DÍAZ ZÁRATE LUIS ENRIQUE
DOCENTE TIEMPO COMPLETO

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Díaz Samané Amelia Carla

GRADO ACADÉMICO: Bachiller

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1: Clima organizacional	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo profesional 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	√		√		√		√	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución • Identificación con la institución 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	√		√		√		√	
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las tareas • Funcionamiento 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	√		√		√		√	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez a la comunicación • Claridad en la comunicación 	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	√		√		√		√	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos materiales • Elementos psicosociales • Elementos económicos 	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	√		√		√		√	
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Conocimiento de la labor	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos específicos del puesto • Destreza para el uso de herramientas de trabajo 	1, 2, 3 4	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	√		√		√		√	

	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para superar obstáculos 	5, 6, 7 y 8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	√		√		√		√	
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de oportunidades de mejora Manejo adecuado de tiempos 	9, 10 11, 12	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	√		√		√		√	
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Contribución en proyectos grupales 	13, 14, 15, 16	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	√		√		√		√	

OBSERVACIONES *Suficiencia Prueba*

FECHA DE REVISIÓN 24 – VI - 2021


 López Landaura Rafael Arturo
 08273208
 CLAD 32611

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO:

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Díaz Samané Amelia Carla

GRADO ACADÉMICO: Bachiller

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
VARIABLE 1: Clima organizacional	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo profesional 	12, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	X		x		X		X	
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución • Identificación con la institución 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	X		X		X		X	
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las tareas • Funcionamiento 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	X		X		X		X	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez e la comunicación • Claridad en la comunicación 	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	X		X		X		X	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos materiales • Elementos psicosociales • Elementos económicos 	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.	Siempre Mucho Regular Poco Nunca	X		X		X		X	
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Conocimiento de la labor	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos específicos del puesto • Destreza para el uso de herramientas de trabajo 	1, 2, 3 4	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	x		X		x		X	

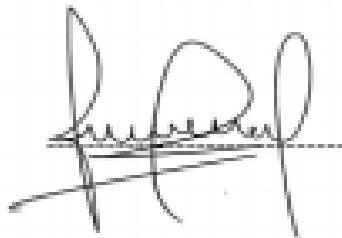
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para superar obstáculos 	5, 6, 7 y 8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	X		X		X		X
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de oportunidades de mejora Manejo adecuado de tiempos 	9, 10 11, 12	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	X		X		X		X
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Contribución en proyectos grupales 	13, 14, 15, 16	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	X		X		X		X

OBSERVACIONES

.....

.....

FECHA DE REVISIÓN



Mg. Beatriz Panche
DNI: 09586832

FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO
COLOQUE ACÁ EL CARGO QUE OCUPA, DNI Y SU NRO DE COLEGIATURA (OPCIONAL)

Anexo 4
Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? • ¿Existe una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? • ¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? • ¿Existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? • ¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?

Anexo 5

Matriz de consistencia entre el Problema general y específicos, Objetivos general y específicos e hipótesis general y específicos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema general ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>Variable 1. Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales
<p>Problemas específicos ¿Existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? *¿Existe una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020? *¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño</p>	<p>Objetivos específicos *Establecer la relación de la realización personal con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020. *Establecer la relación del involucramiento laboral con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020. *Precisar la relación de la supervisión con el desempeño</p>	<p>Hipótesis específicas *La realización personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020. *El involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020. *La supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los</p>	<p>Variable 2. Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la labor o profesionalismo • Resolución de problemas • Productividad • Trabajo en equipo

<p>laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p>	<p>laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Evaluar la relación de la comunicación con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Identificar la relación de las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*La comunicación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	
--	--	--	--

Anexo 6

Matriz de Operacionalización de la Variable N° 1

VARIABLES DE ESTUDIO 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Clima organizacional (Palma, 2004)	<p>El clima organizacional es conceptualizado cómo las condiciones que brinda el ambiente de la organización que son percibidas por los miembros de ella, repercutiendo en los comportamientos de los empleados. También tener en cuenta que el clima organizacional se define como una mediación en la cual en definitiva va a permitir la mejora en la productividad de los trabajadores y por consiguiente de los resultados organizacionales.</p>	<p>El clima organizacional es el conjunto de formas de pensar del trabajador condicionado por su comportamiento en la organización respecto a la actividad que está desarrollando favoreciendo o limitando su realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales que esta ofrece.</p>	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Compromiso con la institución • Identificación con la institución • Apoyo a las tareas • Funcionamiento • Fluidez e la comunicación • Claridad en la comunicación • Elementos materiales • Elementos psicosociales • Elementos económicos

Anexo 7
Matriz de Operacionalización de la Variable N° 2

VARIABLES DE ESTUDIO 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Desempeño laboral (Chiavenato , 2000)	El desempeño laboral cómo cómo el conjunto de acciones o conductas desarrolladas por los empleados y que son relevantes para la indagación de los objetivos fijados de la organización. En una organización existen aspectos que pueden determinar el desempeño de un trabajador.	El desempeño laboral es el cconjunto de acciones que demuestran los trabajadores para desarrollar eficientemente sus actividades y conseguir las metas institucionales haciendo uso de sus habilidades y recursos teniendo en cuenta el conocimiento de la labor, la resolución de problemas, el nivel de productividad y el trabajo en equipo.	Conocimiento de la labor Resolución de problemas Productividad Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos específicos del puesto • Destreza para el uso de herramientas de trabajo • Habilidades para superar obstáculos • Búsqueda de oportunidades de mejora • Manejo adecuado de tiempos • Contribución en proyectos grupales

Anexo 8

Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>Variable 1. Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Compromiso con la institución • Identificación con la institución • Apoyo a las tareas • Funcionamiento • Fluidez e la comunicación • Claridad en la comunicación • Elementos materiales • Elementos psicosociales • Elementos económicos 	<p>A. Tipo de investigación: Enfoque Cuantitativo</p> <p>B. Diseño específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada • Descriptivo • Transversal • Correlacional

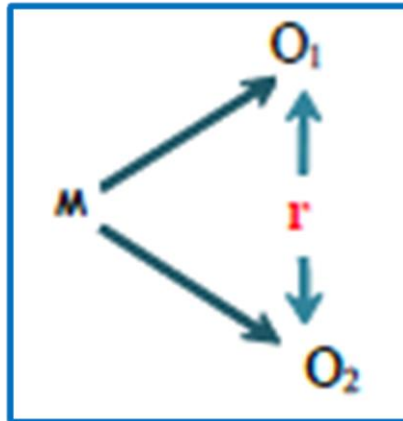
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>*Establecer la relación de la realización personal con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Establecer la relación del involucramiento laboral con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Precisar la relación de la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>*La realización personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*El involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*La supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>Variable 2. Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la labor o profesionalismo • Resolución de problemas • Productividad • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos específicos del puesto • Destreza para el uso de herramientas de trabajo • Habilidades para superar obstáculos • Búsqueda de oportunidades de mejora • Manejo adecuado de tiempos • Contribución en proyectos grupales 	<p>a. Estructura del Diseño. Según el esquema del trabajo de investigación desarrollado</p> <p>b. Población y Muestra: • Población: 28 • Muestra: 26</p> <p>c. Procedimientos técnicos e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumentos: • Cuestionario del clima organizacional. • Cuestionario de desempeño laboral.</p>
---	--	---	--	---	---	---

<p>entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p> <p>*¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020?</p>	<p>Callao, 2020.</p> <p>*Evaluar la relación de la comunicación con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Identificar la relación de las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>	<p>*La comunicación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p> <p>*Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 9

Diagrama del Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptiva, no experimental, transversal, aplicada, de diseño correlacional que responde al siguiente diagrama:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Clima organizacional

r: Coeficiente de correlación entre la variable x y variable y

O2: Desempeño laboral

Anexo 10

Cálculo de la muestra poblacional

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.05

α = Nivel de significación de la prueba

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 28 * 0.5 * 0.5}{(28 - 1) 0.05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 26 (tamaño de la muestra)

Cuadro N° 1

**Distribución Poblacional y Muestral del Instituto de Educación Superior
Público María Madre**

Población	Cantidad	Proporcionalidad	Tamaño de muestra
Director	1	0.04	1
Jefes académicos	5	0.18	5
Administrativos	5	0.18	5
Docentes	15	0.54	13
Limpieza	2	0.07	2
Total	28	1.00	26

Fuente: Elaboración propia

Anexo 11

Instrumentos- Cuestionario Virtual del clima organizacional y del desempeño laboral.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

Variable 1: Clima Organizacional

Nombre original: Cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo (CL)

Autor: Sonia Palma Carrillo (CL)

Año: 2004

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar cómo es el clima organizacional en los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

Duración: 30 minutos

Estructura: El cuestionario consta de 50 ítems, con una opción de respuesta múltiple (Siempre/Mucho/Regular/Poco/Nunca), donde se requieren respuestas a las preguntas correspondientes a cada dimensión de la variable. El instrumento considera a una sola variable.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2

Variable 2: Desempeño laboral

Nombre original: Cuestionario acerca del desempeño laboral

Autor: Elaboración propia

Año: 2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo Determinar el nivel del desempeño laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público María Madre del Callao, 2020.

Duración: 30 minutos

Estructura: El cuestionario consta de 16 ítems, con una opción de respuesta múltiple (Siempre/ Casi siempre / A veces / Casi nunca /Nunca), donde se requieren respuestas a las preguntas correspondientes a cada dimensión de la variable. El instrumento considera a una sola variable.

Cuestionario de Clima Organizacional- ISPP María Madre- 2021

Estimado colaborador:

Le presentamos a continuación un cuestionario, con aspectos relacionados al ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada enunciado tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente el enunciado y elija la opción con la cual esté de acuerdo o refleje su punto de vista al respecto.

El presente cuestionario es confidencial y anónimo. Sólo tiene fines investigativos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Preguntas

1. Existen oportunidades de progresar en la Organización. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

2. Se siente comprometido con el éxito de la Institución. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

3. El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

10. Los objetivos de trabajo son retadores. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

16. Se valora los altos niveles de desempeño. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

19. Existen suficientes canales de comunicación. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

22. En la organización, se hacen mejor las cosas cada día. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. *

*

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

30. Existe una buena administración de los recursos. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

34. La Organización fomenta y promueve la comunicación. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

*

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

36. La Organización promueve el desarrollo del personal. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. *

- Siempre
 - Mucho
 - Regular
 - Poco
 - Nunca
-

46. Se reconoce los logros en el trabajo. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

48. Existe un trato justo en la Organización. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. *

- Siempre
- Mucho
- Regular
- Poco
- Nunca

Cuestionario de Desempeño Laboral- ISPP María Madre- 2021

Estimado colaborador:

Le presentamos a continuación un cuestionario, con aspectos relacionados al ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada enunciado tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente el enunciado y elija la opción con la cual esté de acuerdo o refleje su punto de vista al respecto.

El presente cuestionario es confidencial y anónimo. Sólo tiene fines investigativos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Preguntas

1. Entiende las tareas y responsabilidades. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

2. Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

3. Promueve y entiende el cumplimiento de las directivas de la organización. *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

4. Propone mejoras en base a sus conocimientos. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. Supera obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la organización. *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

8. Es capaz de proponer soluciones alternativas. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

9. Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área. *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

10. Sigue procedimientos para obtener resultados. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

11. Maneja adecuadamente sus tiempos. *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

12. Maneja información actualizada sobre sus tareas. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

13. Contribuye a los proyectos grupales *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

14. Trabaja efectivamente en otras áreas con sus pares. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

15. Promueve el respeto mutuo. *

- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Casi nunca
 - Nunca
-

16. Colabora y comparte sus conocimientos y/o información con sus compañeros. *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Anexo 12

Prueba de Confiabilidad para Calcular el Alfa de Cronbach

Prueba de Confiabilidad de la presente investigación referida a las 66 preguntas para una muestra de 26 trabajadores

1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	66

3. Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. Oportunidades de progresar	4,23	,863	26
2. Compromiso con la institución	4,38	,852	26
3. Apoyo del jefe ante los obstáculos	4,27	1,185	26
4. Acceso a la información	4,08	,628	26
5. Cooperación entre los compañeros	3,85	,732	26
6. Interés del jefe por el éxito	3,42	1,027	26
7. Niveles de logro del trabajador	3,92	,796	26
8. Mejoran continua de los métodos de trabajo	4,23	,992	26
9. Información fluida adecuadamente	3,81	,801	26
10. Objetivos de trabajo son retadores.	3,88	,816	26
11. Participación para la definición de los objetivos	4,00	1,020	26
12. Valor del empleado para el éxito	4,04	,958	26
13. Evaluación del trabajo	4,15	,967	26
14. Relación armoniosa en grupos de trabajo	4,08	,845	26
15. Toma de decisiones	4,12	,766	26
16. Altos niveles de desempeño	3,81	,981	26
17. Trabajadores comprometidos	4,19	,849	26

18. Preparación para realizar el trabajo	4,04	,871	26
19. Canales de comunicación	4,12	,653	26
20. Equipo integrado.	3,96	,871	26
21. Reconocimiento de los logros	4,31	,788	26
22. Mejora de las cosas cada día.	4,31	,838	26
23. Definición de las responsabilidades	4,46	,647	26
24. Interacción con personas de mayor jerarquía.	4,23	,514	26
25. Oportunidad para mejorar	4,23	,710	26
26. Desarrollo del personal	3,85	1,047	26
27. Cumplimiento de las tareas diarias	4,19	,981	26
28. Seguimiento y control de las actividades	4,19	,939	26
29. Afrontan y superan los obstáculos	4,04	,958	26
30. Buena administración de los recursos.	3,85	1,047	26
31. Promoción de capacitación	4,08	,935	26
32. Cumplimiento de las actividades laborales.	4,38	,697	26
33. Normas y procedimientos	4,19	,849	26
34. Fomento y promoción de la comunicación.	4,23	,710	26
35. Remuneración atractiva	3,73	1,002	26
36. Promoción del desarrollo del personal.	3,73	1,002	26
37. Productos y/o servicios	4,19	,801	26
38. Objetivos definidos	4,08	,845	26
39. Escucha los planteamientos	3,92	,935	26
40. Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución	4,08	,845	26
41. Promoción de la generación de ideas	4,35	,892	26
42. Definición de visión, misión y valores	4,35	,936	26
43. Trabajo en función a métodos o planes establecidos	4,46	,811	26
44. Colaboración entre el personal	4,35	,797	26
45. Uso de tecnología	4,04	,774	26
46. Reconocimiento de los logros	4,00	,938	26
47. Calidad de vida laboral	4,31	,736	26
48. Trato justo	4,15	,732	26
49. Conocimiento de avances en otras áreas	3,96	,774	26
50. Remuneración acorde al desempeño y logros	4,04	,720	26
51. Comprensión de las tareas y responsabilidades.	4,31	,549	26
52. Conocimientos necesarios	4,19	,634	26
53. Cumplimiento de las directivas de la organización	4,46	,582	26
54. Propone mejoras	4,23	,863	26

55. Se anticipa y prevé los problemas	4,08	,628	26
56. Identifica las causas de los problemas	4,04	,871	26
57. Supera obstáculos	4,12	,711	26
58. Proponer soluciones alternativas.	4,27	,778	26
59. Propones mejoras	4,23	,587	26
60. Sigue procedimientos	4,27	,778	26
61. Manejo de tiempos.	4,08	,891	26
62. Información actualizada	4,31	,679	26
63. Contribución a los proyectos grupales	4,35	,977	26
64. Trabaja efectivamente en otras áreas	4,12	,952	26
65. Promoción del respeto mutuo	4,38	,571	26
66. Colabora y comparte sus conocimientos	4,23	,765	26

4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Oportunidades de progresar	268,27	1076,285	,689	,973
Compromiso con la institución	268,12	1071,146	,791	,972
Apoyo del jefe ante los obstáculos	268,23	1047,625	,873	,972
Acceso a la información	268,42	1095,854	,476	,973
Cooperación entre los compañeros	268,65	1079,755	,743	,973
Interés del jefe por el éxito	269,08	1075,434	,587	,973
Niveles de logro del trabajador	268,58	1081,374	,650	,973
Mejoran continua de los métodos de trabajo	268,27	1061,965	,821	,972
Información fluida adecuadamente	268,69	1073,742	,793	,972
Objetivos de trabajo son retadores.	268,62	1074,646	,761	,973
Participación para la definición de los objetivos	268,50	1062,180	,794	,972
Valor del empleado para el éxito	268,46	1063,698	,822	,972
Evaluación del trabajo	268,35	1072,955	,665	,973
Relación armoniosa en grupos de trabajo	268,42	1096,334	,339	,973
Toma de decisiones	268,38	1103,526	,234	,974
Altos niveles de desempeño	268,69	1082,862	,499	,973
Trabajadores comprometidos	268,31	1077,982	,669	,973
Preparación para realizar el trabajo	268,46	1074,498	,714	,973

Canales de comunicación	268,38	1099,846	,364	,973
Equipo integrado.	268,54	1079,778	,620	,973
Reconocimiento de los logros	268,19	1084,562	,594	,973
Mejora de las cosas cada día.	268,19	1079,762	,646	,973
Definición de las responsabilidades	268,04	1087,878	,650	,973
Interacción con personas de mayor jerarquía.	268,27	1097,645	,531	,973
Oportunidad para mejorar	268,27	1088,045	,586	,973
Desarrollo del personal	268,65	1086,635	,410	,973
Cumplimiento de las tareas diarias	268,31	1067,262	,746	,973
Seguimiento y control de las actividades	268,31	1067,422	,778	,972
Afrontan y superan los obstáculos	268,46	1070,018	,719	,973
Buena administración de los recursos.	268,65	1058,555	,828	,972
Promoción de capacitación	268,42	1069,694	,743	,973
Cumplimiento de las actividades laborales.	268,12	1090,026	,554	,973
Normas y procedimientos	268,31	1082,782	,582	,973
Fomento y promoción de la comunicación.	268,27	1079,485	,772	,973
Remuneración atractiva	268,77	1076,105	,592	,973
Promoción del desarrollo del personal.	268,77	1072,025	,655	,973
Productos y/o servicios	268,31	1074,942	,770	,973
Objetivos definidos	268,42	1075,454	,719	,973
Escucha los planteamientos	268,58	1069,534	,746	,973
Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución	268,42	1075,454	,719	,973
Promoción de la generación de ideas	268,15	1069,255	,788	,972
Definición de visión, misión y valores	268,15	1078,535	,596	,973
Trabajo en función a métodos o planes establecidos	268,04	1073,158	,794	,972
Colaboración entre el personal	268,15	1075,735	,758	,973
Uso de tecnología	268,46	1077,858	,739	,973
Reconocimiento de los logros	268,50	1091,940	,374	,973
Calidad de vida laboral	268,19	1086,802	,591	,973
Trato justo	268,35	1088,555	,558	,973
Conocimiento de avances en otras áreas	268,54	1078,818	,720	,973
Remuneración acorde al desempeño y logros	268,46	1092,658	,480	,973

Comprensión de las tareas y responsabilidades.	268,19	1105,762	,273	,973
Conocimientos necesarios	268,31	1103,182	,295	,973
Cumplimiento de las directivas de la organización	268,04	1099,798	,412	,973
Propone mejoras	268,27	1081,325	,598	,973
Se anticipa y prevé los problemas	268,42	1095,614	,482	,973
Identifica las causas de los problemas	268,46	1087,138	,490	,973
Supera obstáculos	268,38	1105,126	,220	,974
Proponer soluciones alternativas.	268,23	1091,545	,465	,973
Propones mejoras	268,27	1105,085	,271	,973
Sigue procedimientos	268,23	1089,465	,506	,973
Manejo de tiempos.	268,42	1101,134	,238	,974
Información actualizada	268,19	1094,642	,465	,973
Contribución a los proyectos grupales	268,15	1087,575	,426	,973
Trabaja efectivamente en otras áreas	268,38	1089,286	,411	,973
Promoción del respeto mutuo	268,12	1111,466	,111	,974
Colabora y comparte sus conocimientos	268,27	1105,325	,199	,974

5. Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
272,50	1116,020	33,407	66

6. Estadística Descriptiva para las 66 preguntas de las Variables en la presente investigación Muestra = 26 personas

		Oportunidades de progresar	Compromiso con la institución	Apoyo del jefe ante los obstáculos	Acceso a la información
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,23	4,38	4,27	4,08
Mediana		4,00	5,00	5,00	4,00
Moda		5	5	5	4
Desv. Desviación		,863	,852	1,185	,628
Varianza		,745	,726	1,405	,394
Rango		3	3	4	3

		Cooperación entre los compañeros	Interés del jefe por el éxito	Niveles de logro del trabajador	Mejoran continua de los métodos de trabajo
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,85	3,42	3,92	4,23
Mediana		4,00	3,00	4,00	5,00
Moda		4	3	4	5
Desv. Desviación		,732	1,027	,796	,992
Varianza		,535	1,054	,634	,985
Rango		4	4	4	3

		Información fluida adecuadamente	Objetivos de trabajo son retadores.	Participación para la definición de los objetivos	Valor del empleado para el éxito
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,81	3,88	4,00	4,04
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4
Desv. Desviación		,801	,816	1,020	,958
Varianza		,642	,666	1,040	,918
Rango		4	3	4	4

		Evaluación del trabajo	Relación armoniosa en grupos de trabajo	Toma de decisiones	Altos niveles de desempeño
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,15	4,08	4,12	3,81
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		5	4	4	3
Desv. Desviación		,967	,845	,766	,981
Varianza		,935	,714	,586	,962
Rango		4	3	3	3

		Trabajadores comprometidos	Preparación para realizar el trabajo	Canales de comunicación	Equipo integrado.
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,19	4,04	4,12	3,96
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4
Desv. Desviación		,849	,871	,653	,871
Varianza		,722	,758	,426	,758
Rango		3	3	2	3

		Reconocimiento de los logros	Mejora de las cosas cada día.	Definición de las responsabilidades	Interacción con personas de mayor jerarquía.
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,31	4,31	4,46	4,23
Mediana		4,50	4,50	5,00	4,00
Moda		5	5	5	4
Desv. Desviación		,788	,838	,647	,514
Varianza		,622	,702	,418	,265
Rango		2	3	2	2

		Oportunidad para mejorar	Desarrollo del personal	Cumplimiento de las tareas diarias	Seguimiento y control de las actividades
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,23	3,85	4,19	4,19
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	3 ^a	4	4 ^a
Desv. Desviación		,710	1,047	,981	,939
Varianza		,505	1,095	,962	,882
Rango		3	3	4	4

		Afrontan y superan los obstáculos	Buena administración de los recursos.	Promoción de capacitación	Cumplimiento de las actividades laborales.
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,04	3,85	4,08	4,38
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	5	4
Desv. Desviación		,958	1,047	,935	,697
Varianza		,918	1,095	,874	,486
Rango		4	4	3	3

		Normas y procedimientos	Fomento y promoción de la comunicación.	Remuneración atractiva	Promoción del desarrollo del personal.
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,19	4,23	3,73	3,73
Mediana		4,00	4,00	4,00	3,50
Moda		5	4	4	3
Desv. Desviación		,849	,710	1,002	1,002
Varianza		,722	,505	1,005	1,005
Rango		2	2	3	3

		Productos y/o servicios	Objetivos definidos	Escucha los planteamientos	Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,19	4,08	3,92	4,08
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4
Desv. Desviación		,801	,845	,935	,845
Varianza		,642	,714	,874	,714
Rango		3	3	4	3

		Promoción de la generación de ideas	Definición de visión, misión y valores	Trabajo en función a métodos o planes establecidos	Colaboración entre el personal
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,35	4,35	4,46	4,35
Mediana		5,00	5,00	5,00	4,50
Moda		5	5	5	5
Desv. Desviación		,892	,936	,811	,797
Varianza		,795	,875	,658	,635
Rango		3	4	3	3

		Uso de tecnología	Reconocimiento de los logros	Calidad de vida laboral	Trato justo	Conocimiento de avances en otras áreas
N	Válido	26	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,04	4,00	4,31	4,15	3,96
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	3 ^a	5	4	4
Desv. Desviación		,774	,938	,736	,732	,774
Varianza		,598	,880	,542	,535	,598
Rango		3	2	2	3	3

		Remuneración acorde al desempeño y logros	Comprensión de las tareas y responsabilidades.	Conocimientos necesarios	Cumplimiento de las directivas de la organización
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,04	4,31	4,19	4,46
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,50
Moda		4	4	4	5
Desv. Desviación		,720	,549	,634	,582
Varianza		,518	,302	,402	,338
Rango		3	2	2	2

		Propone mejoras	Se anticipa y prevé los problemas	Identifica las causas de los problemas	Supera obstáculos
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,23	4,08	4,04	4,12
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		5	4	4	4
Desv. Desviación		,863	,628	,871	,711
Varianza		,745	,394	,758	,506
Rango		3	2	3	3

		Proponer soluciones alternativas.	Propones mejoras	Sigue procedimientos	Manejo de tiempos.
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,27	4,23	4,27	4,08
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	5	4
Desv. Desviación		,778	,587	,778	,891
Varianza		,605	,345	,605	,794
Rango		3	2	2	3

		Información actualizada	Contribución a los proyectos grupales	Trabaja efectivamente en otras áreas	Promoción del respeto mutuo	Colabora y comparte sus conocimientos
N	Válido	26	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,31	4,35	4,12	4,38	4,23
Mediana		4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	5	4	4	4
Desv. Desviación		,679	,977	,952	,571	,765
Varianza		,462	,955	,906	,326	,585
Rango		3	3	3	2	3

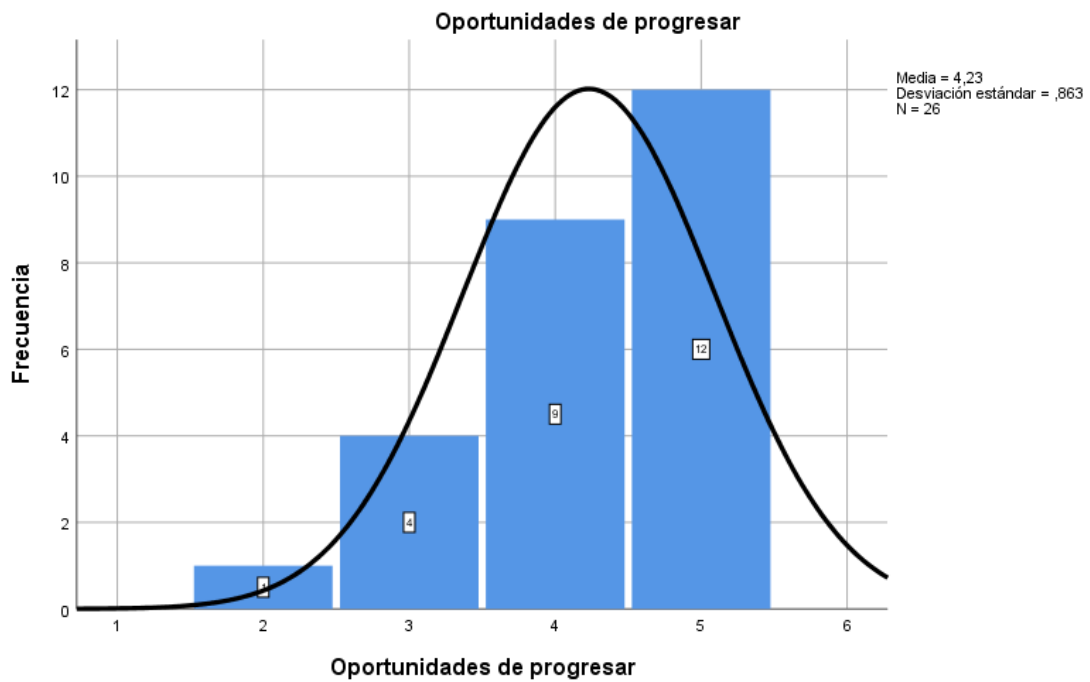
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

7. Tablas de frecuencia e Histograma

Tabla 1: Oportunidades de progresar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	4	15,4	15,4	19,2
	Mucho	9	34,6	34,6	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 1: Histograma Oportunidades de progresar



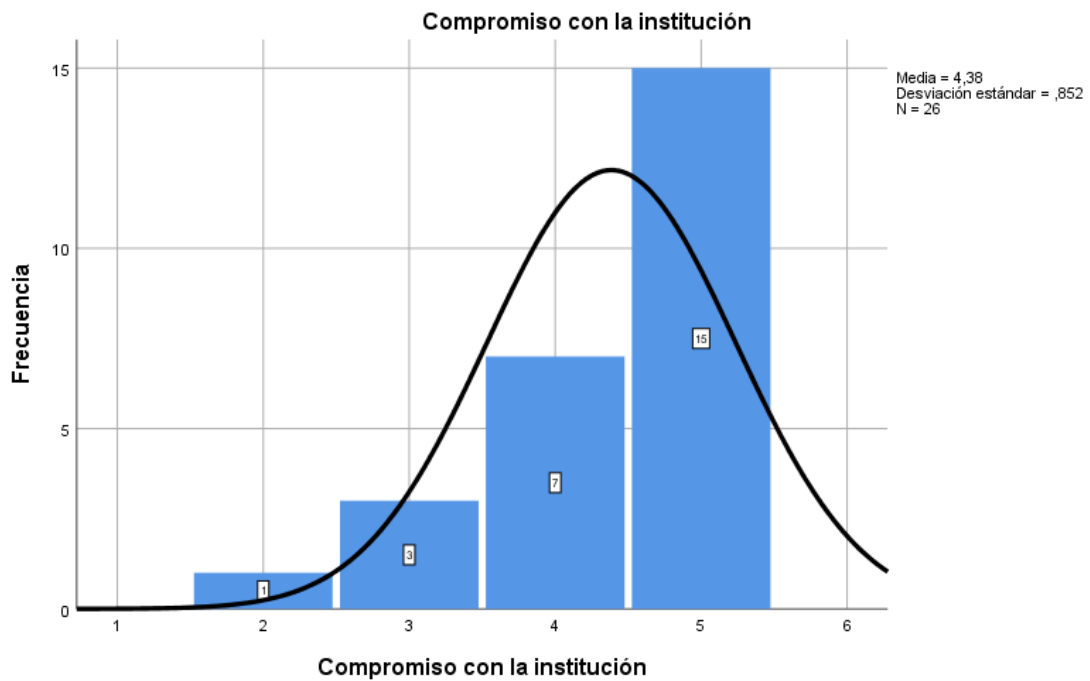
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2% de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay oportunidades de progresar.

Tabla 2: Compromiso con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	7	26,9	26,9	42,3
	Siempre	15	57,7	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 2: Histograma Compromiso con la institución



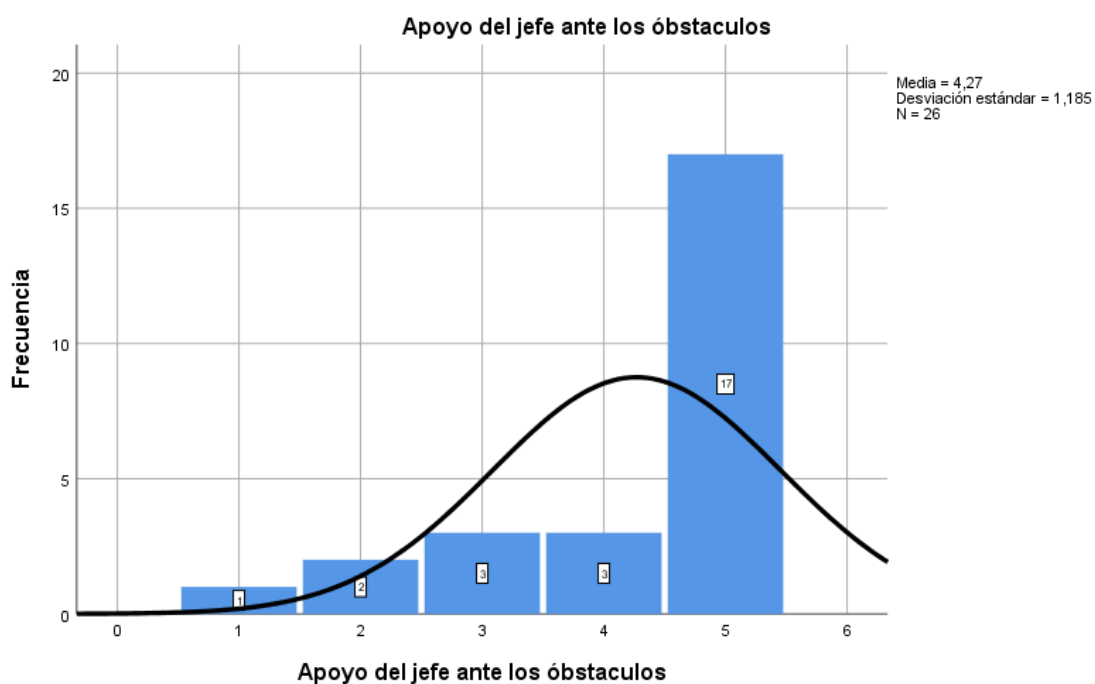
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7% de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay compromiso con la institución.

Tabla 3: Apoyo del jefe ante los obstáculos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	2	7,7	7,7	11,5
	Regular	3	11,5	11,5	23,1
	Mucho	3	11,5	11,5	34,6
	Siempre	17	65,4	65,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 3: Histograma Apoyo del jefe ante los obstáculos



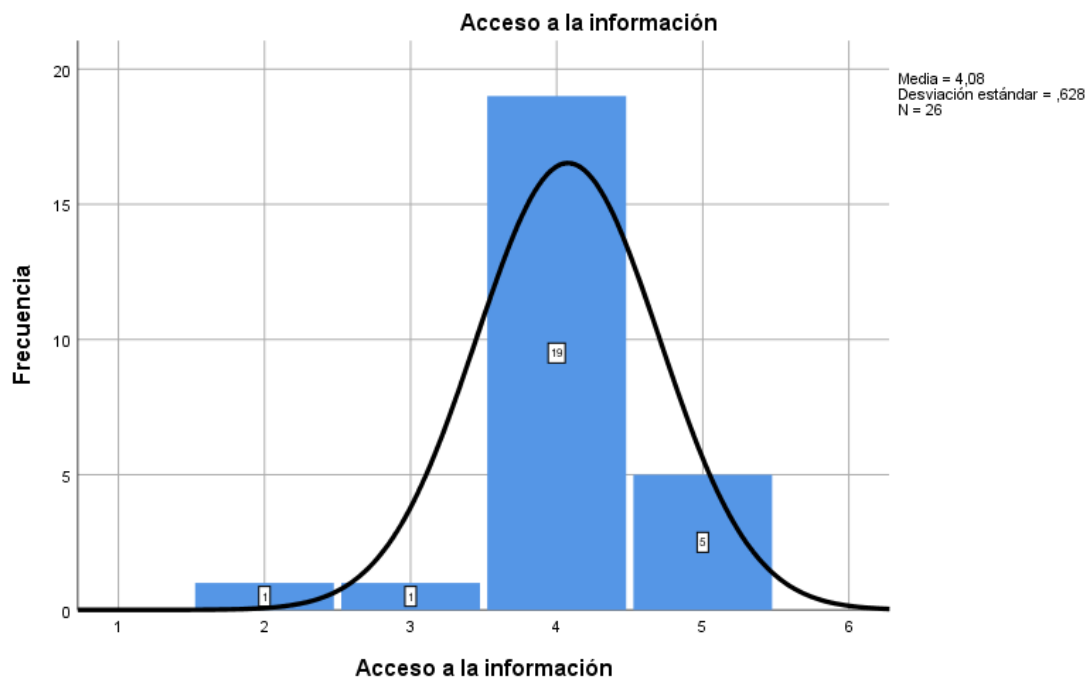
Comentario:

Se puede apreciar que el 65,4% de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay apoyo del jefe ante los obstáculos.

Tabla 4: Acceso a la información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	1	3,8	3,8	7,7
	Mucho	19	73,1	73,1	80,8
	Siempre	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 4: Histograma Acceso a la información



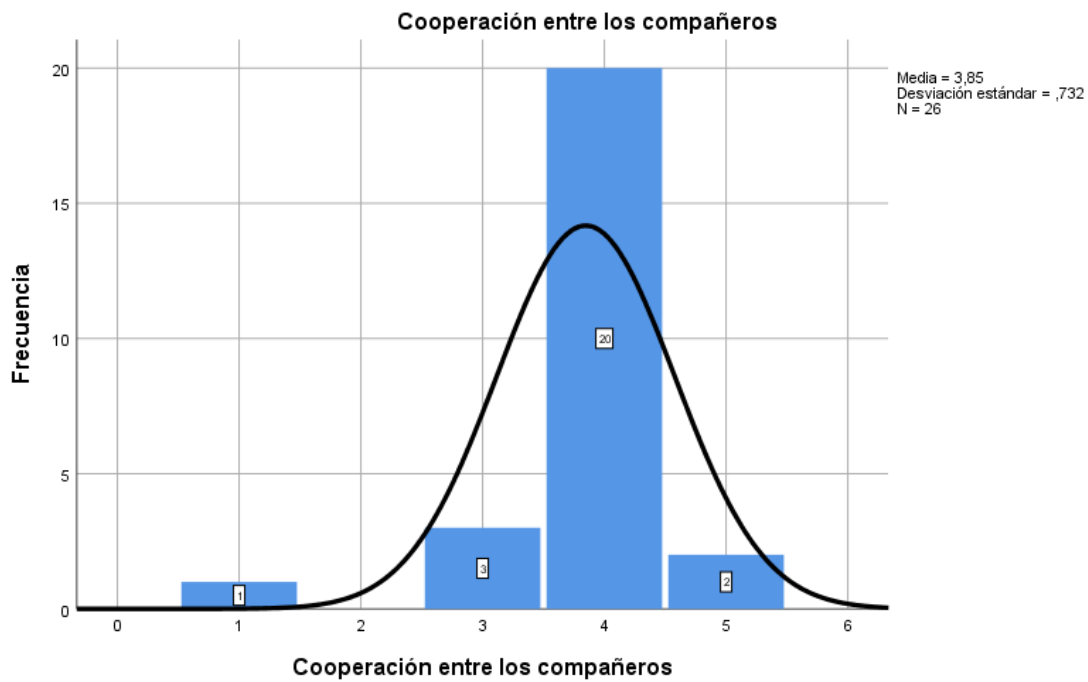
Comentario:

Se puede apreciar que el 73,1% de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho acceso a la información.

Tabla 5: Cooperación entre los compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	20	76,9	76,9	92,3
	Siempre	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 5: Histograma Cooperación entre los compañeros



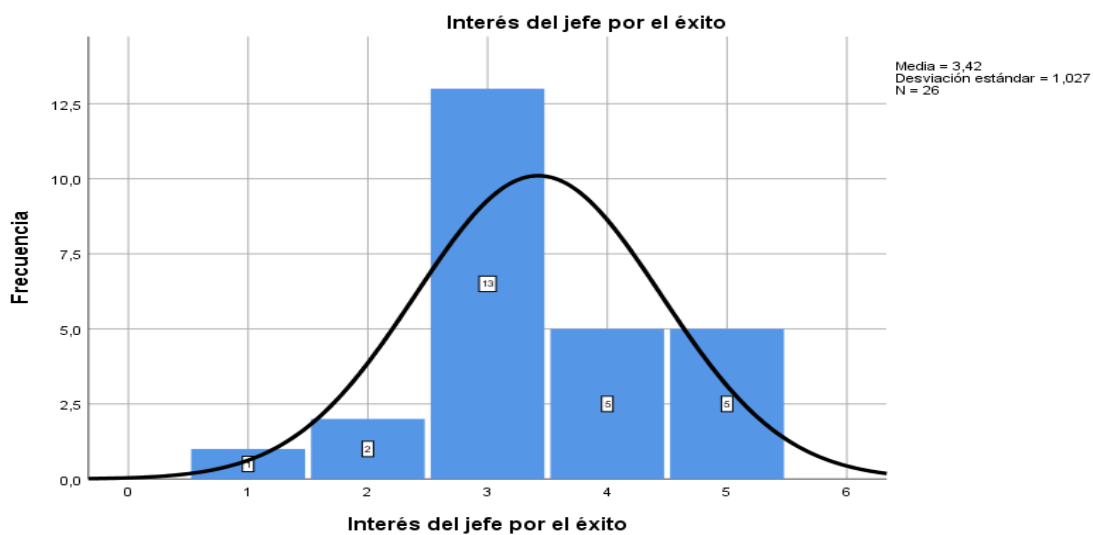
Comentario:

Se puede apreciar que el 76,9% de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha cooperación entre los compañeros.

Tabla 6: Interés del jefe por el éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	2	7,7	7,7	11,5
	Regular	13	50,0	50,0	61,5
	Mucho	5	19,2	19,2	80,8
	Siempre	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 6: Histograma Interés del jefe por el éxito



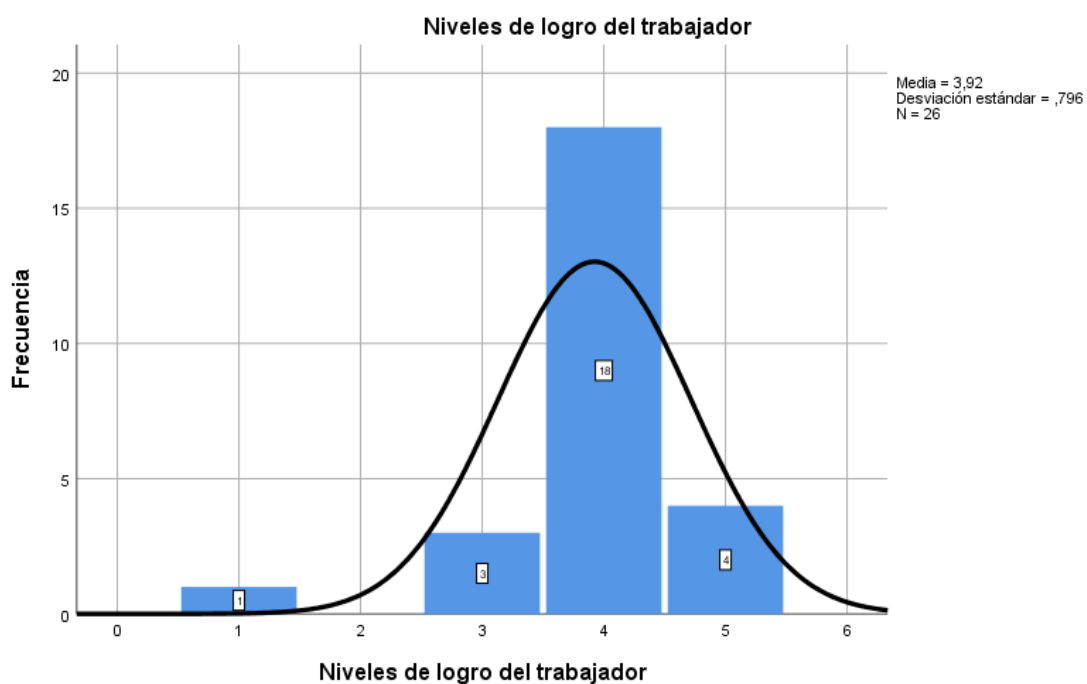
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que hay regular interés del jefe por el éxito.

Tabla 7: Niveles de logro del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	18	69,2	69,2	84,6
	Siempre	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 7: Histograma Niveles de logro del trabajador



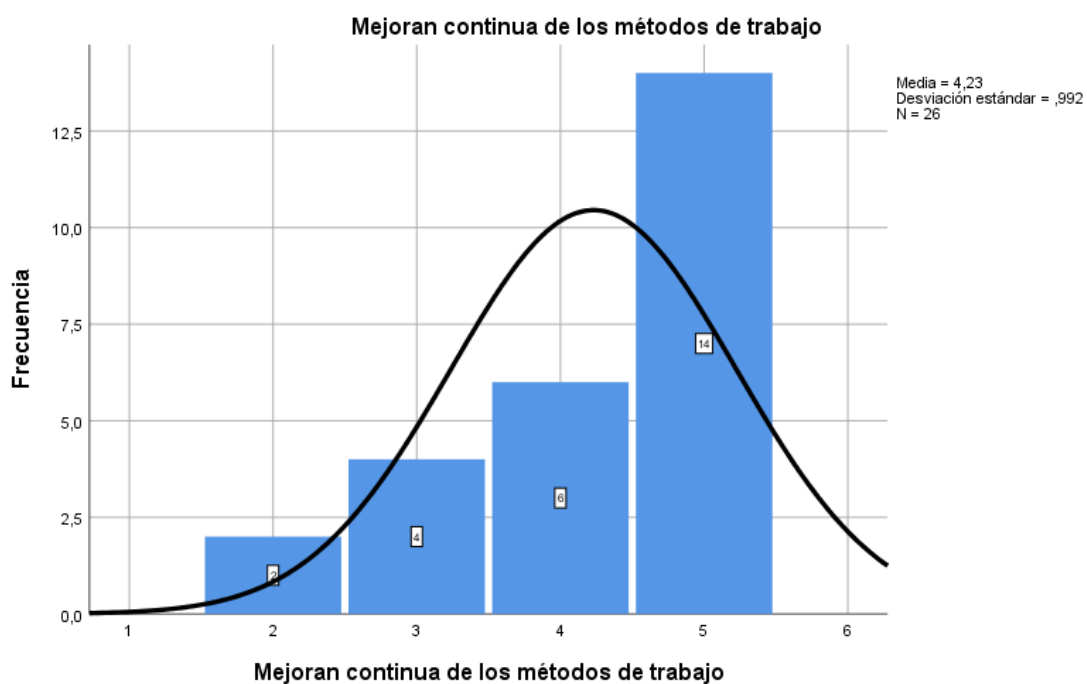
Comentario:

Se puede apreciar que el 69,2 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho nivel de logro del trabajador.

Tabla 8: Mejoran continua de los métodos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	4	15,4	15,4	23,1
	Mucho	6	23,1	23,1	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 8: Histograma Mejoran continua de los métodos de trabajo



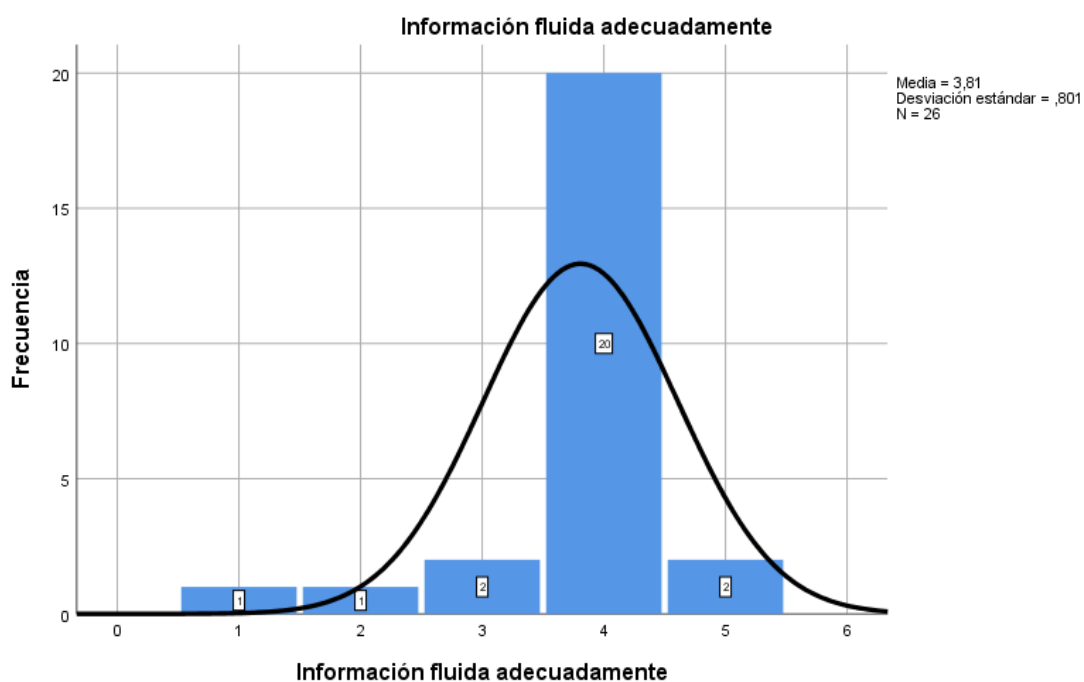
Comentario:

Se puede apreciar que el 53, 8 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay una mejora continua de los métodos de trabajo.

Tabla 9: Información fluida adecuadamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	2	7,7	7,7	15,4
	Mucho	20	76,9	76,9	92,3
	Siempre	2	7,7	7,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 9: Histograma Información fluida adecuadamente



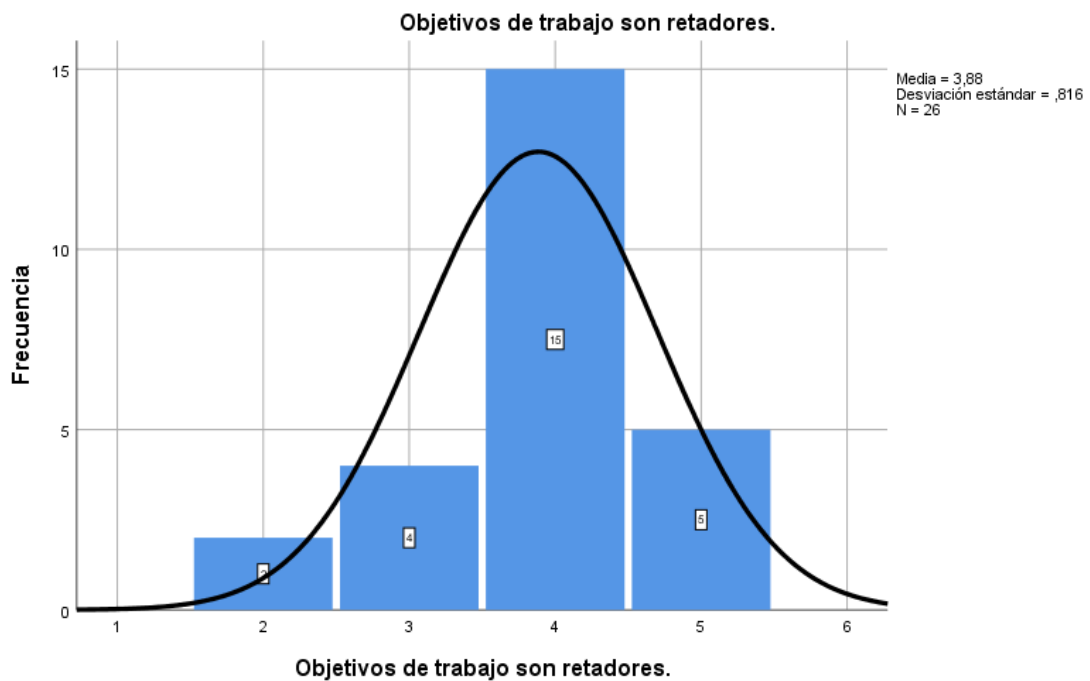
Comentario:

Se puede apreciar que el 76,9 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha información fluida de forma adecuada.

Tabla 10: Objetivos de trabajo son retadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	4	15,4	15,4	23,1
	Mucho	15	57,7	57,7	80,8
	Siempre	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 10: Histograma Objetivos de trabajo son retadores



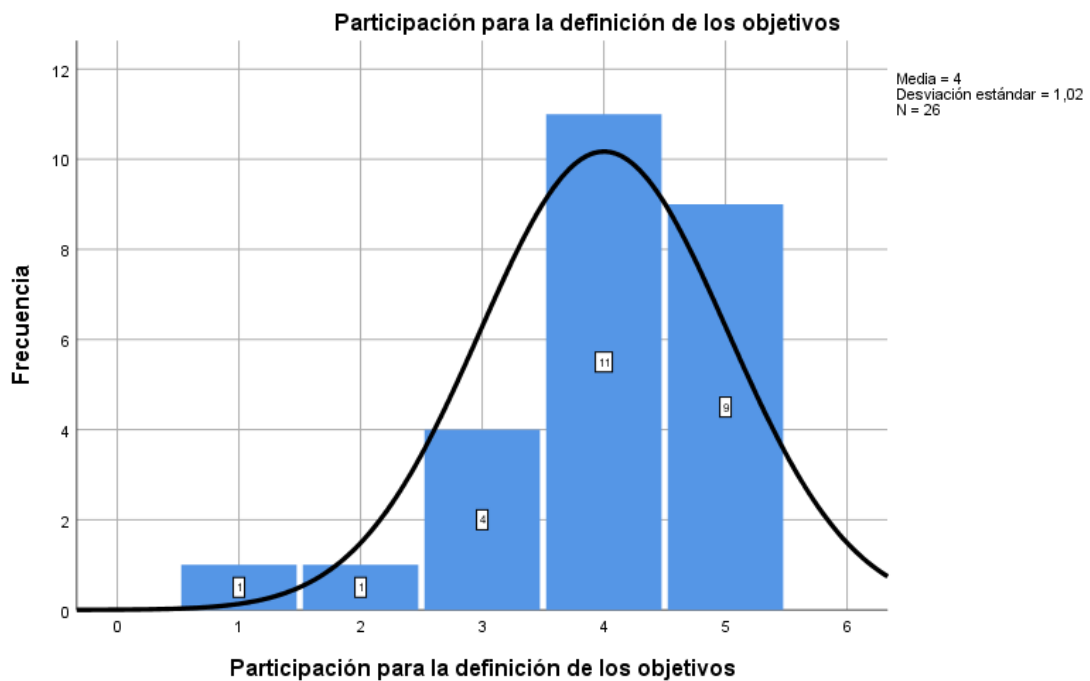
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que hay muchos objetivos de trabajo que son retadores.

Tabla 11: Participación para la definición de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	4	15,4	15,4	23,1
	Mucho	11	42,3	42,3	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 11: Histograma Participación para la definición de los objetivos



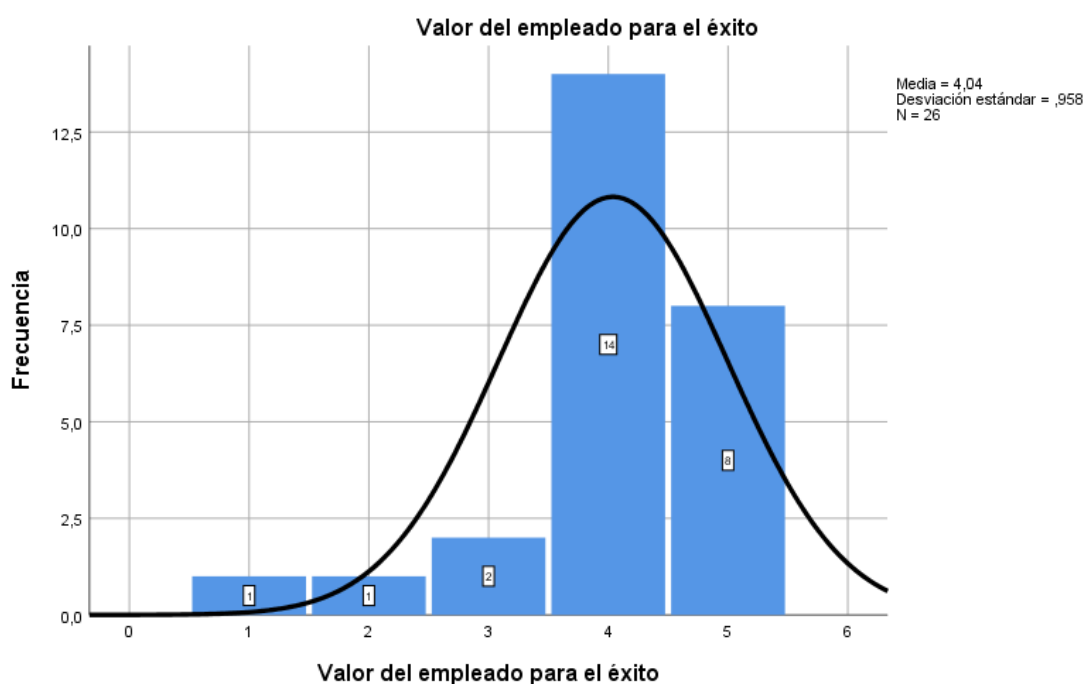
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha participación para la definición de los objetivos.

Tabla 12: Valor del empleado para el éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	2	7,7	7,7	15,4
	Mucho	14	53,8	53,8	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 12: Histograma Valor del empleado para el éxito



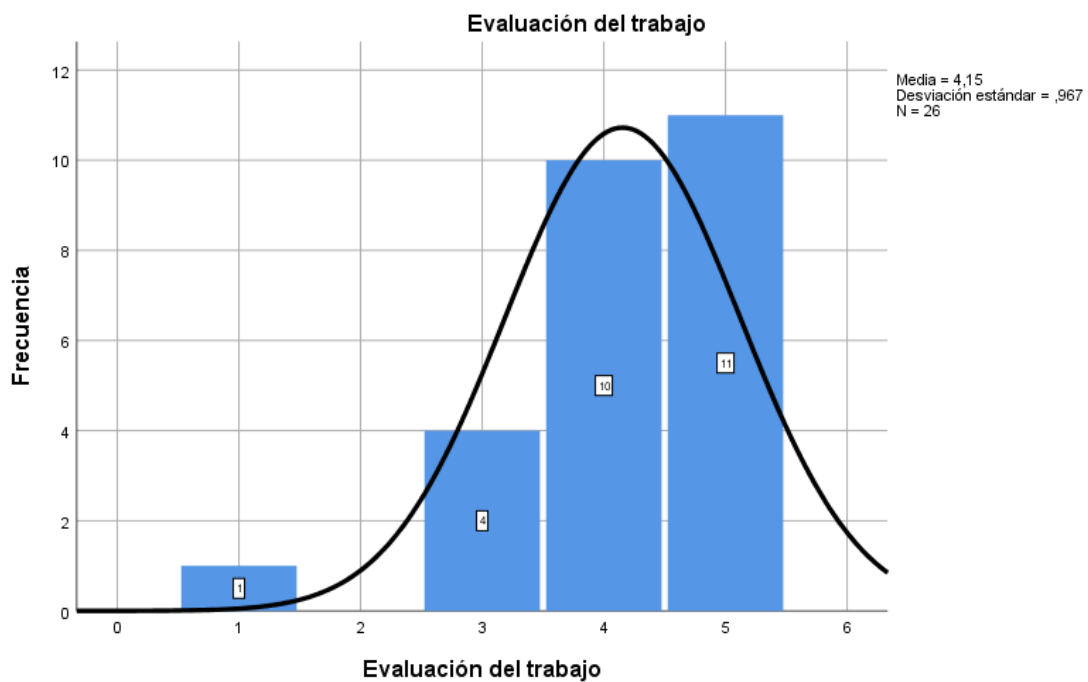
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho valor del empleado considerado para el éxito.

Tabla 13: Evaluación del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	4	15,4	15,4	19,2
	Mucho	10	38,5	38,5	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 13: Histograma Evaluación del trabajo



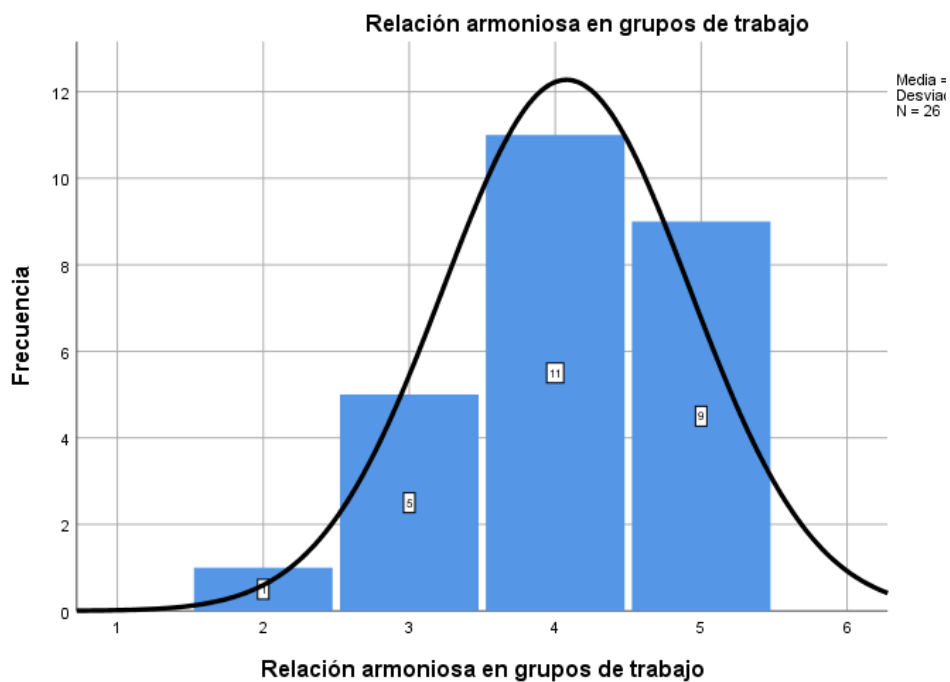
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha evaluación del trabajo.

Tabla 14: Relación armoniosa en grupos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	5	19,2	19,2	23,1
	Mucho	11	42,3	42,3	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 14: Histograma Relación armoniosa en grupos de trabajo



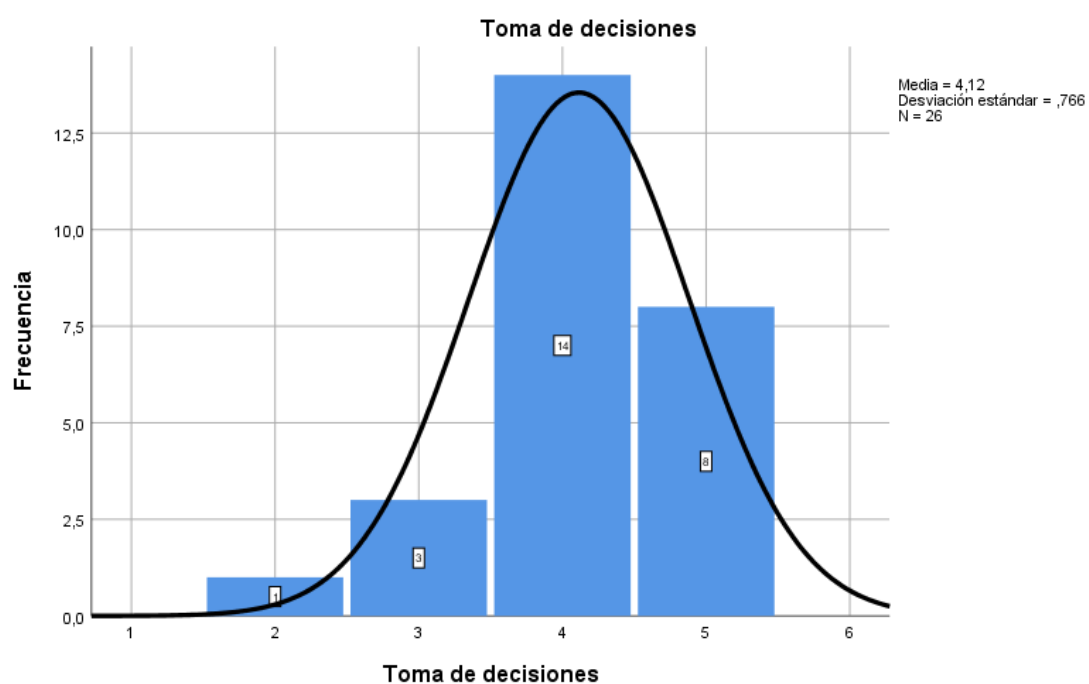
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha relación armoniosa en grupos de trabajo.

Tabla 15: Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	14	53,8	53,8	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 15: Histograma Toma de decisiones



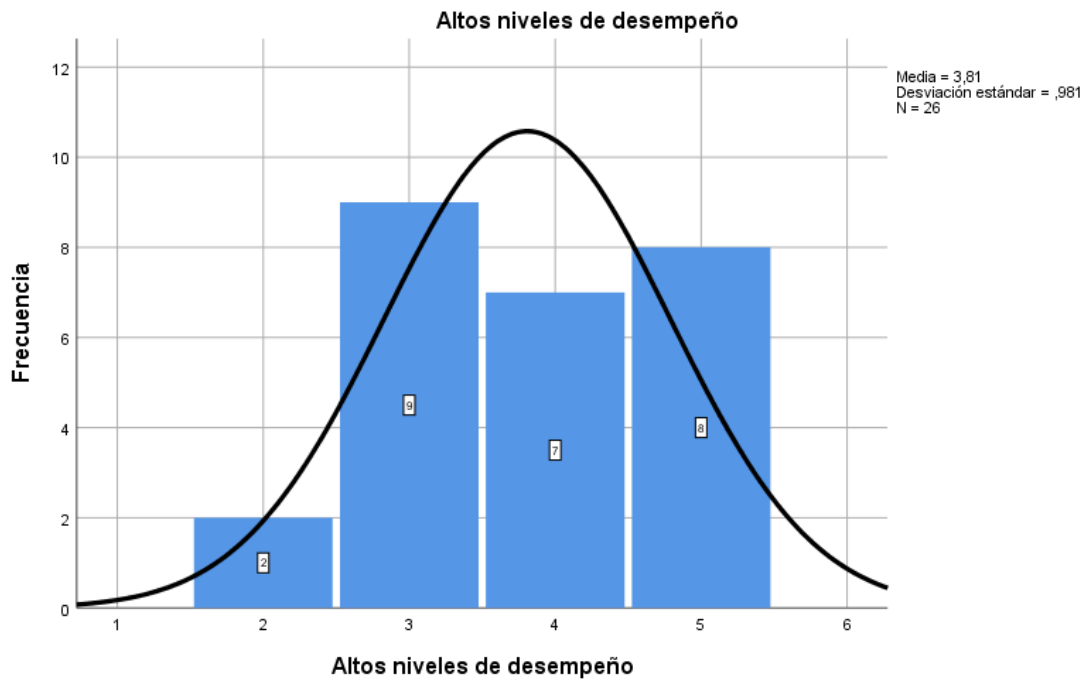
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha toma de decisiones.

Tabla 16: Altos niveles de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	9	34,6	34,6	42,3
	Mucho	7	26,9	26,9	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 16: Histograma Altos niveles de desempeño



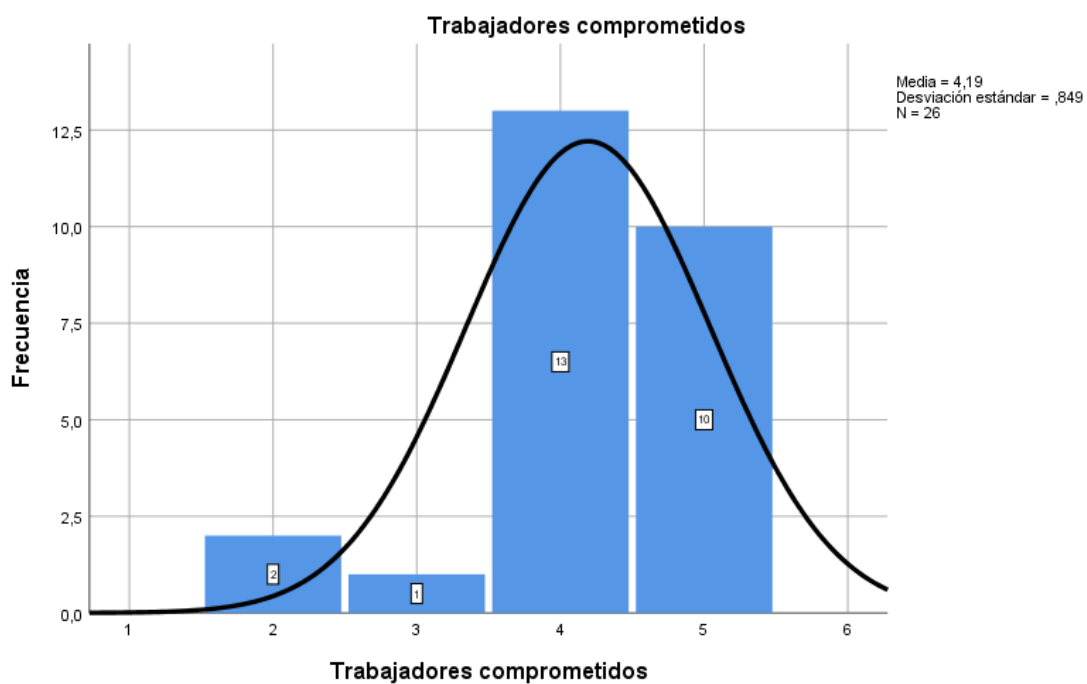
Comentario:

Se puede apreciar que el 34,6 % de los trabajadores encuestados consideran que hay regular altos niveles de desempeño.

Tabla 17: Trabajadores comprometidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	1	3,8	3,8	11,5
	Mucho	13	50,0	50,0	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 17: Histograma Trabajadores comprometidos



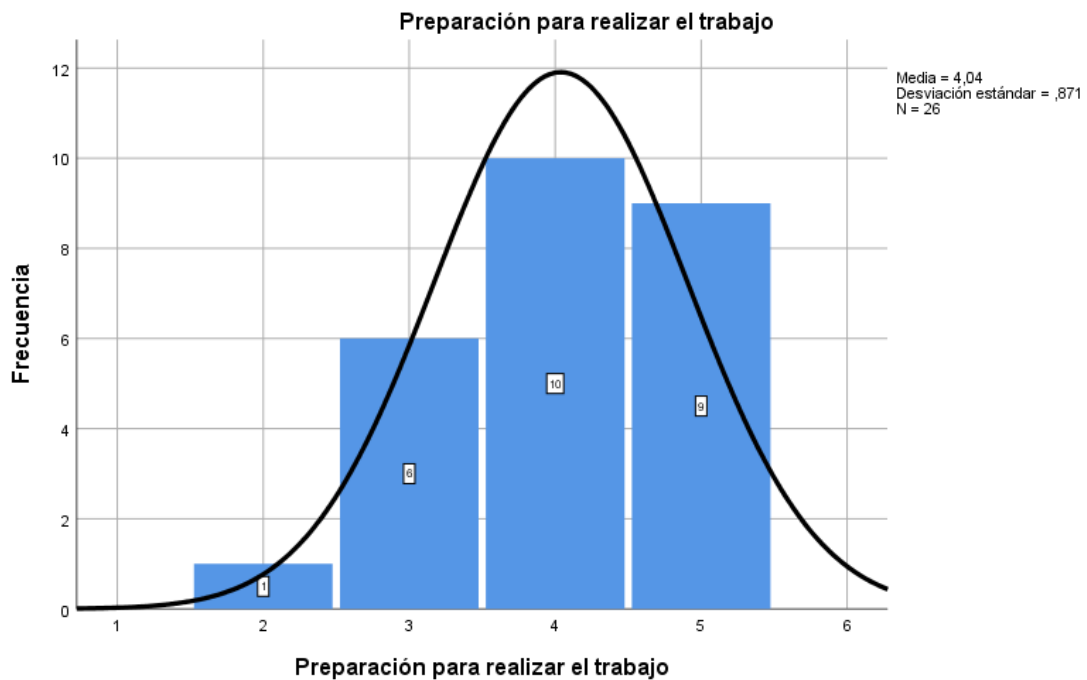
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que hay muchos trabajadores **comprometidos**.

Tabla 18: Preparación para realizar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	6	23,1	23,1	26,9
	Mucho	10	38,5	38,5	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 18: Histograma Preparación para realizar el trabajo



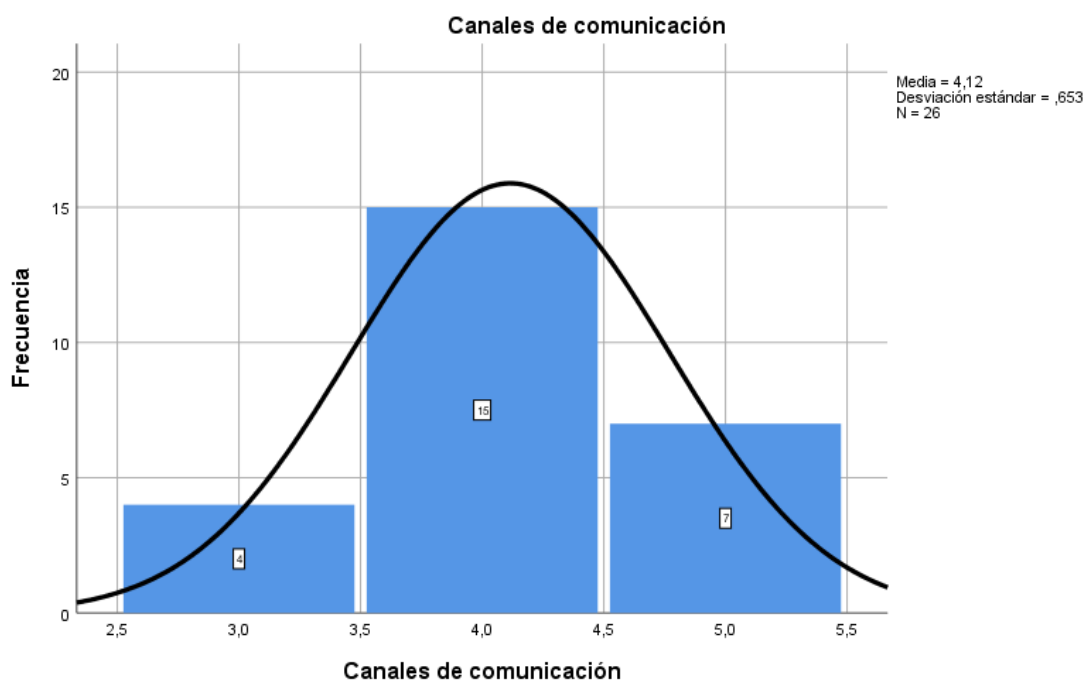
Comentario:

Se puede apreciar que el 38,5 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha preparación para realizar el trabajo.

Tabla 19: Canales de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	15,4	15,4	15,4
	Mucho	15	57,7	57,7	73,1
	Siempre	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 19: Histograma Canales de comunicación



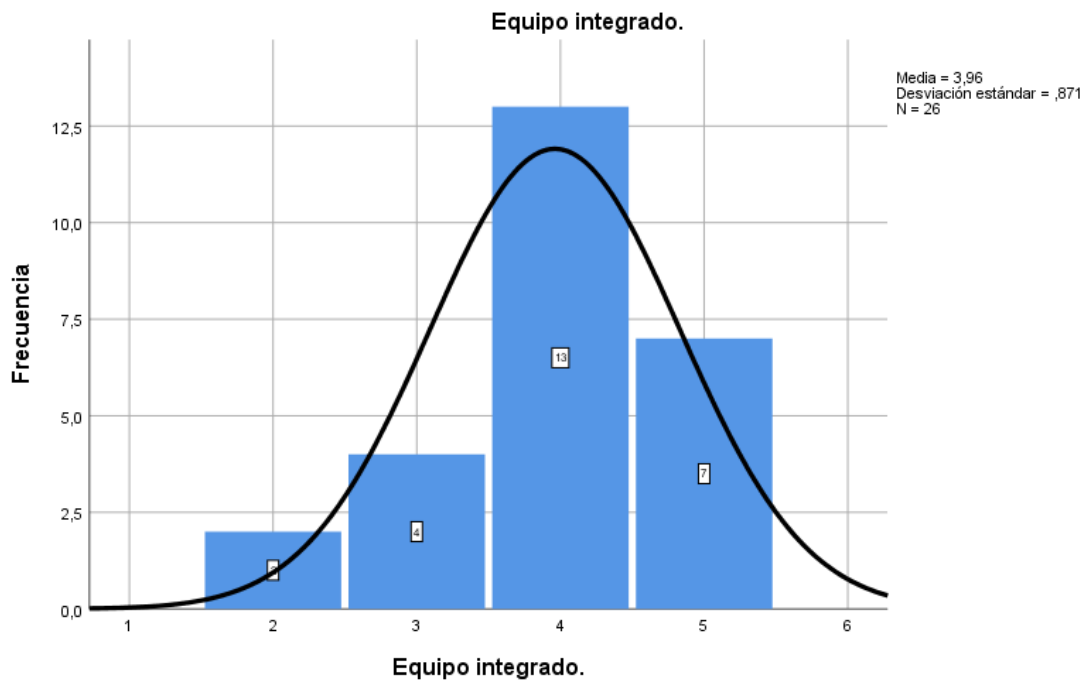
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que hay muchos canales de comunicación.

Tabla 20: Equipo integrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	4	15,4	15,4	23,1
	Mucho	13	50,0	50,0	73,1
	Siempre	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 20: Histograma Equipo integrado



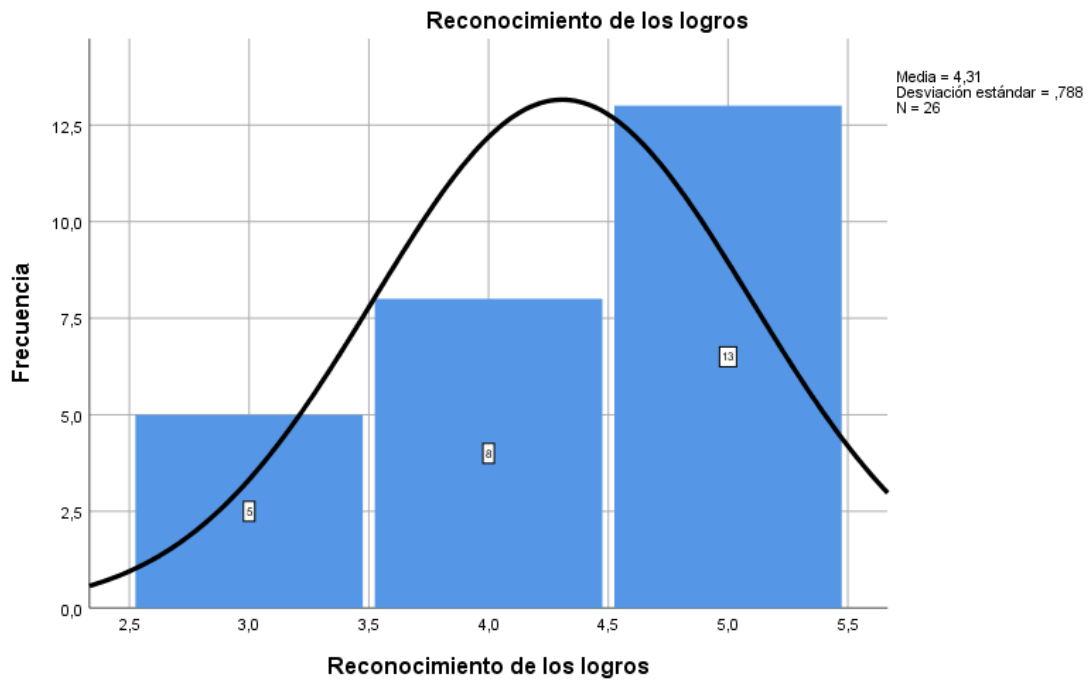
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que hay muchos equipos integrado.

Tabla 21: Reconocimiento de los logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	19,2	19,2	19,2
	Mucho	8	30,8	30,8	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 21: Histograma Reconocimiento de los logros



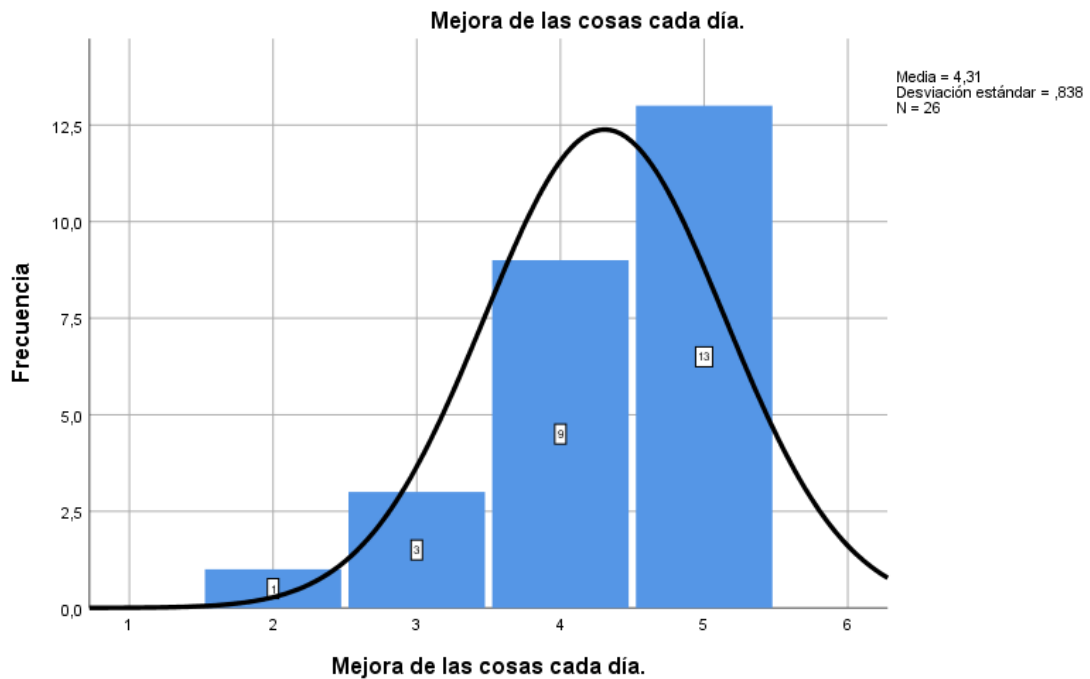
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay reconocimiento de los logros.

Tabla 22: Mejora de las cosas cada día

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	9	34,6	34,6	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 22: Histograma Mejora de las cosas cada día



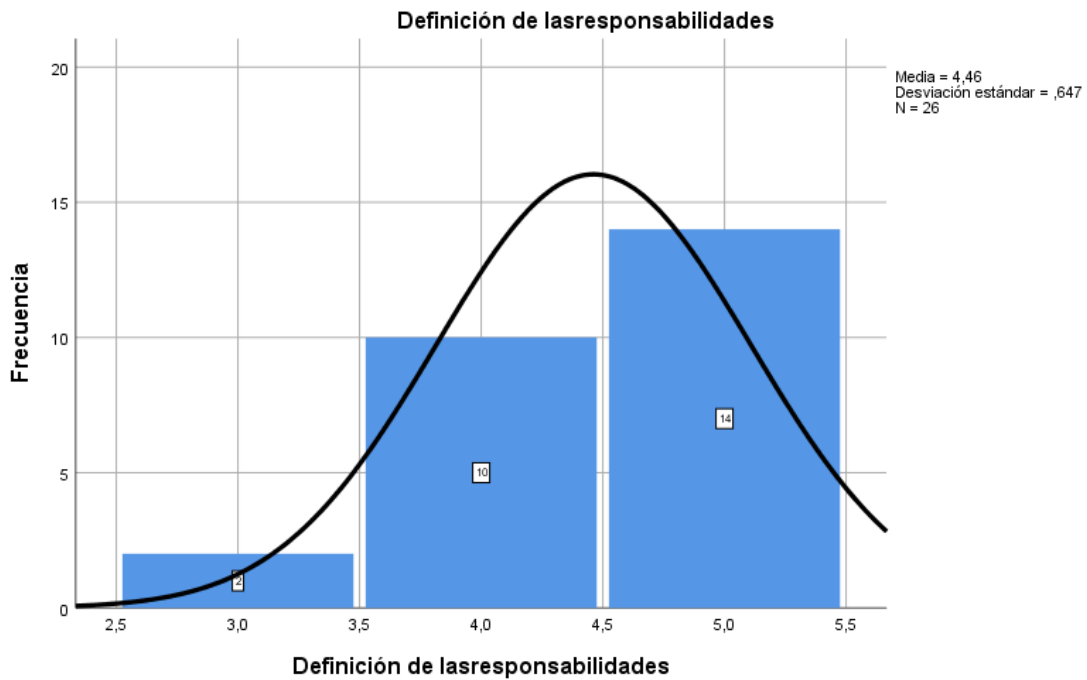
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay mejora de las cosas cada día.

Tabla 23: Definición de las responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	7,7	7,7	7,7
	Mucho	10	38,5	38,5	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 23: Histograma Definición de las responsabilidades



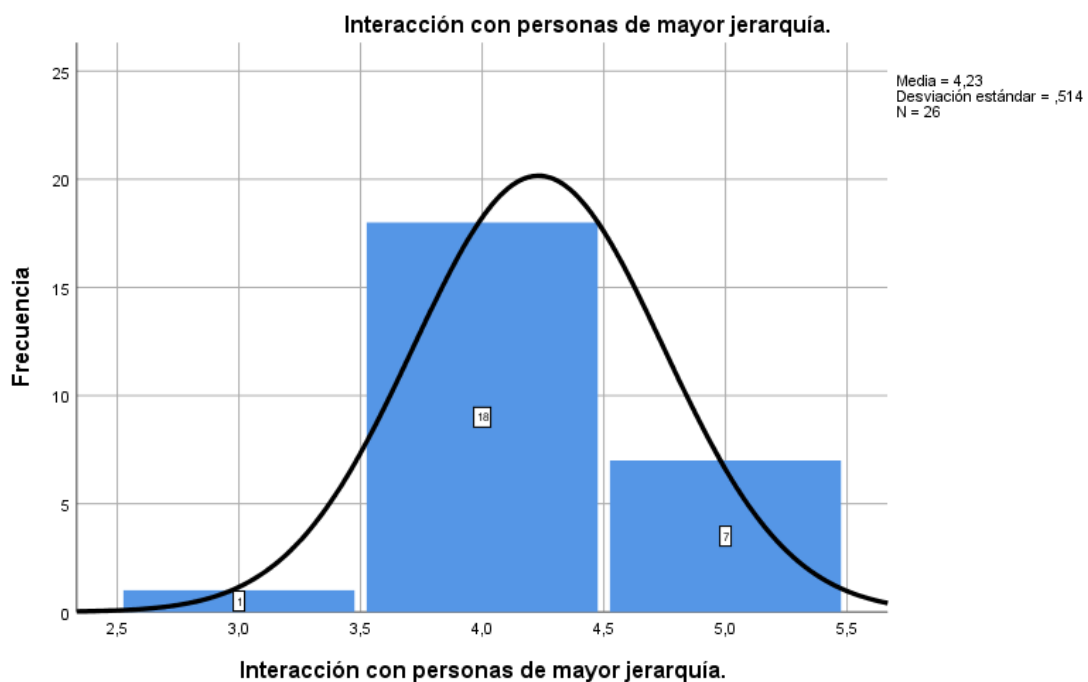
Comentario:

Se puede apreciar que el 53, 8 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay definición de las responsabilidades.

Tabla 24: Interacción con personas de mayor jerarquía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	3,8	3,8	3,8
	Mucho	18	69,2	69,2	73,1
	Siempre	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 24: Histograma Interacción con personas de mayor jerarquía



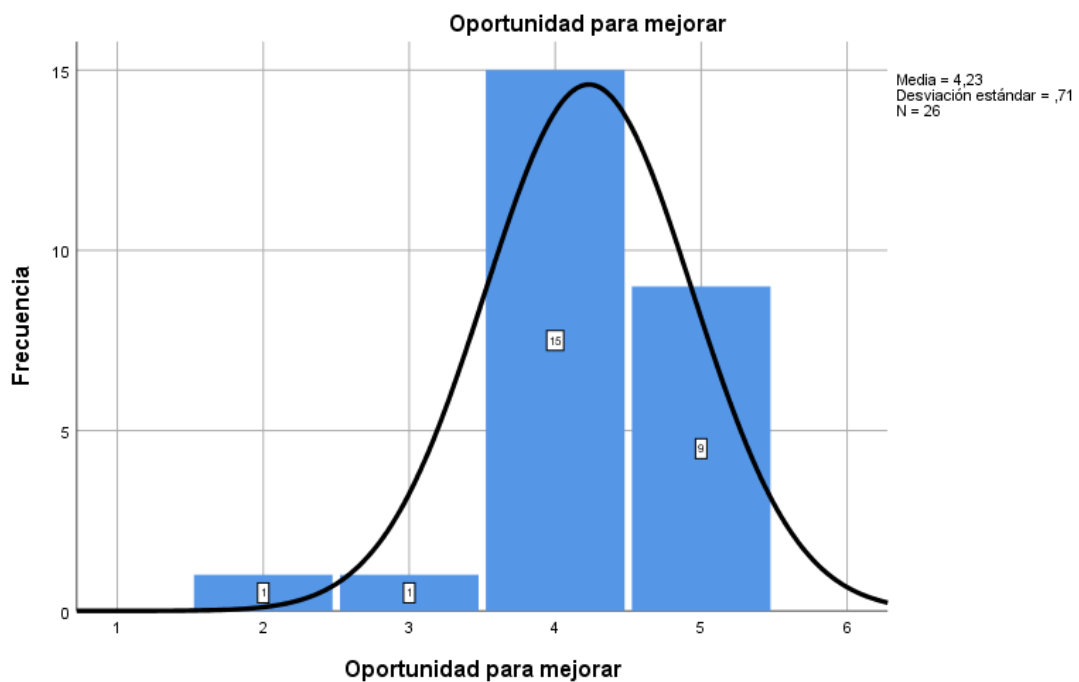
Comentario:

Se puede apreciar que el 69,2 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha interacción con personas de mayor jerarquía logros.

Tabla 25: Oportunidad para mejorar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	1	3,8	3,8	7,7
	Mucho	15	57,7	57,7	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 25: Histograma Oportunidad para mejorar



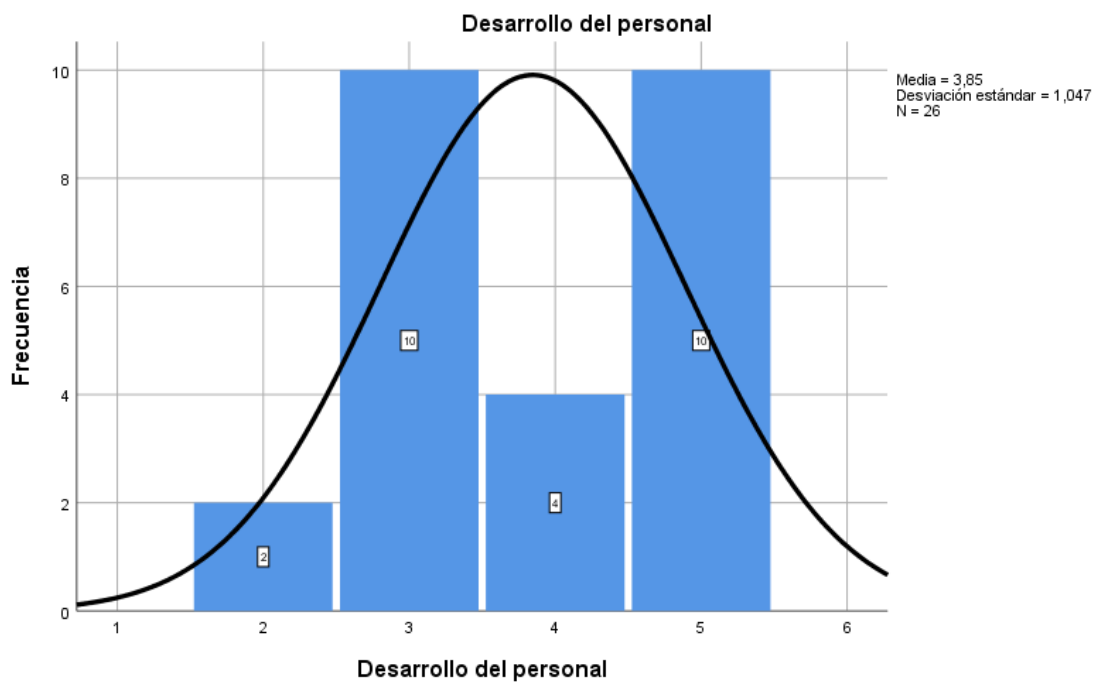
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que hay muchas oportunidades para mejorar.

Tabla 26: Desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	10	38,5	38,5	46,2
	Mucho	4	15,4	15,4	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 26: Histograma Desarrollo del personal



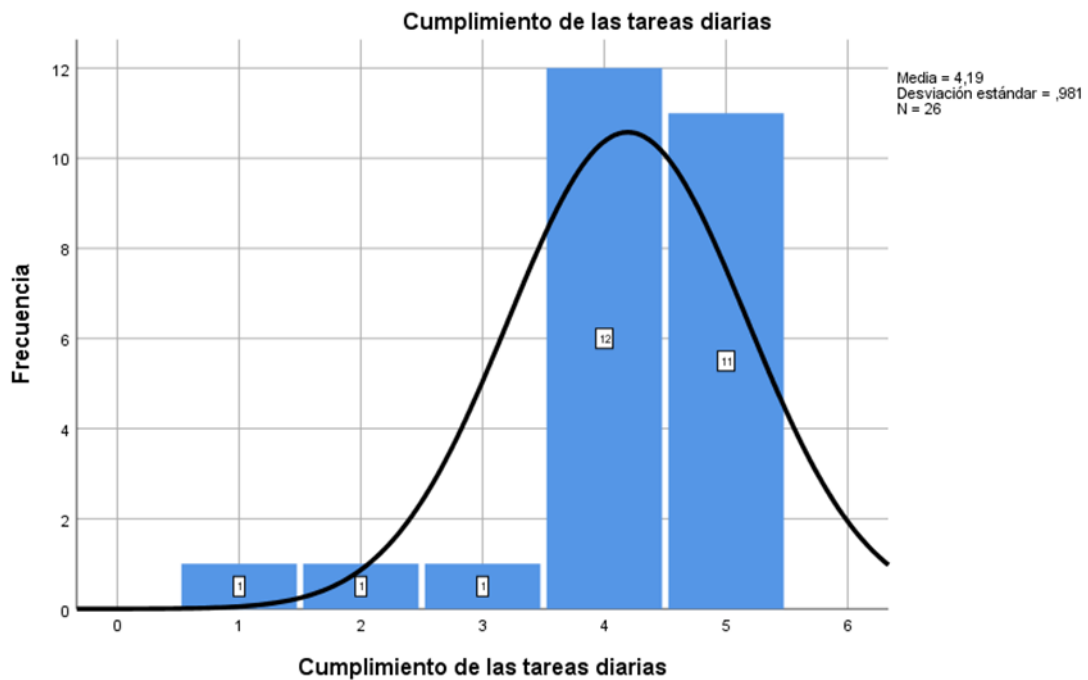
Comentario:

Se puede apreciar que tanto el 38,5 % de los trabajadores encuestados consideran que hay siempre y regular desarrollo del personal.

Tabla 27: Cumplimiento de las tareas diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	1	3,8	3,8	11,5
	Mucho	12	46,2	46,2	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 27: Histograma Cumplimiento de las tareas diarias



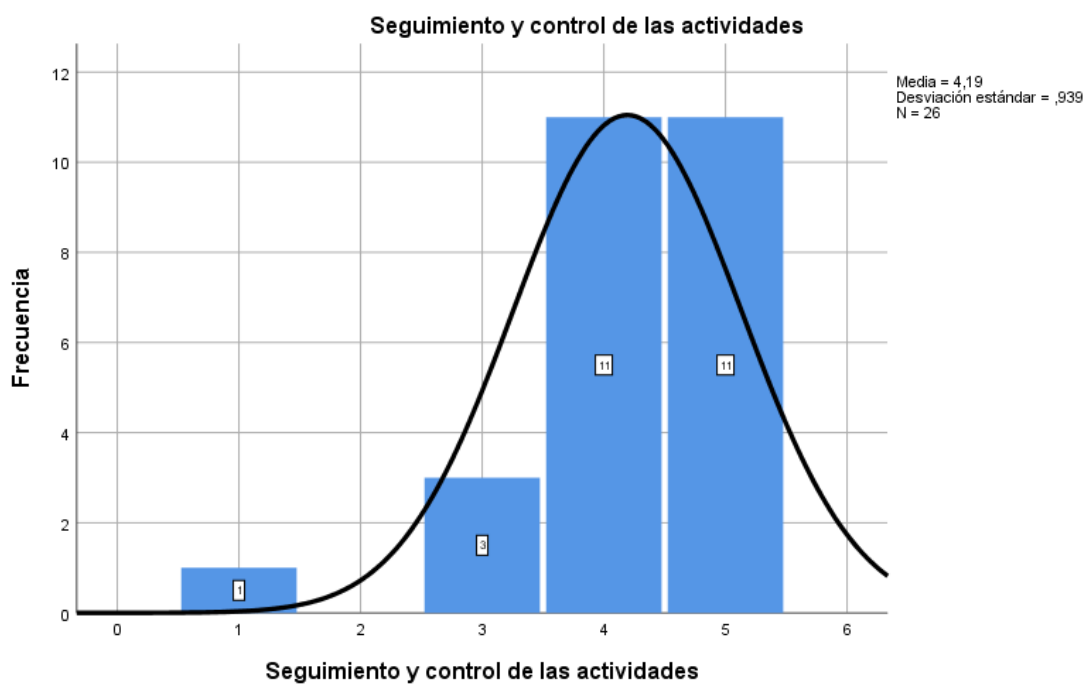
Comentario:

Se puede apreciar que el 46, 2 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho cumplimiento de las tareas diarias.

Tabla 28: Seguimiento y control de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	11	42,3	42,3	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 28: Histograma Seguimiento y control de las actividades



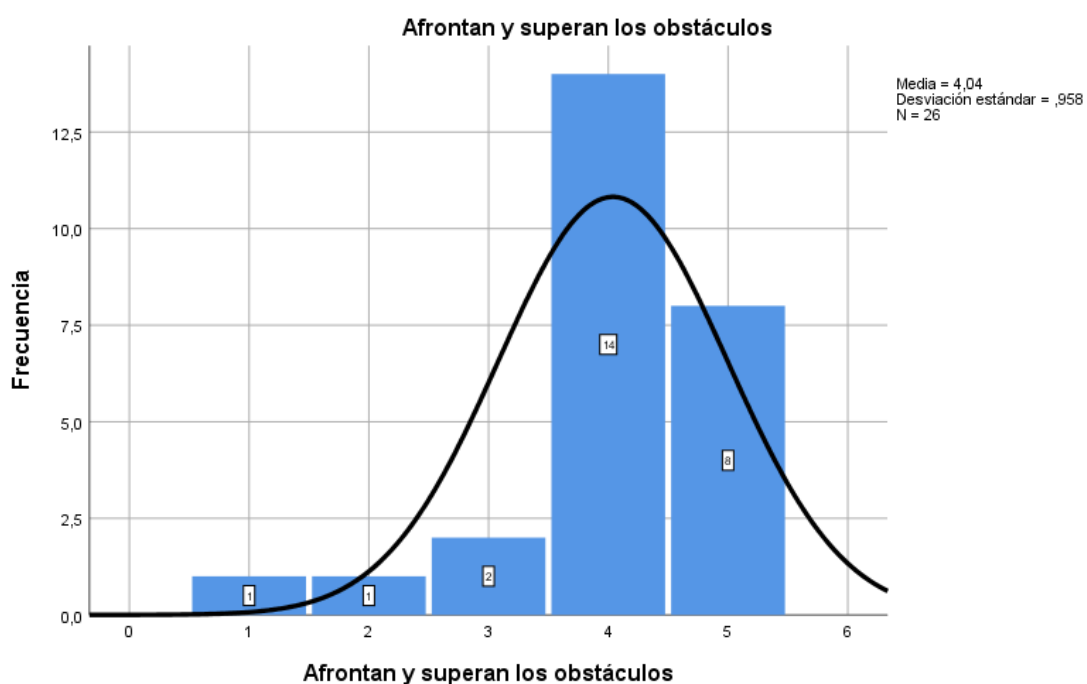
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay siempre y mucho seguimiento y control de las actividades.

Tabla 29: Afrontan y superan los obstáculos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	2	7,7	7,7	15,4
	Mucho	14	53,8	53,8	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 29: Histograma Afrontan y superan los obstáculos



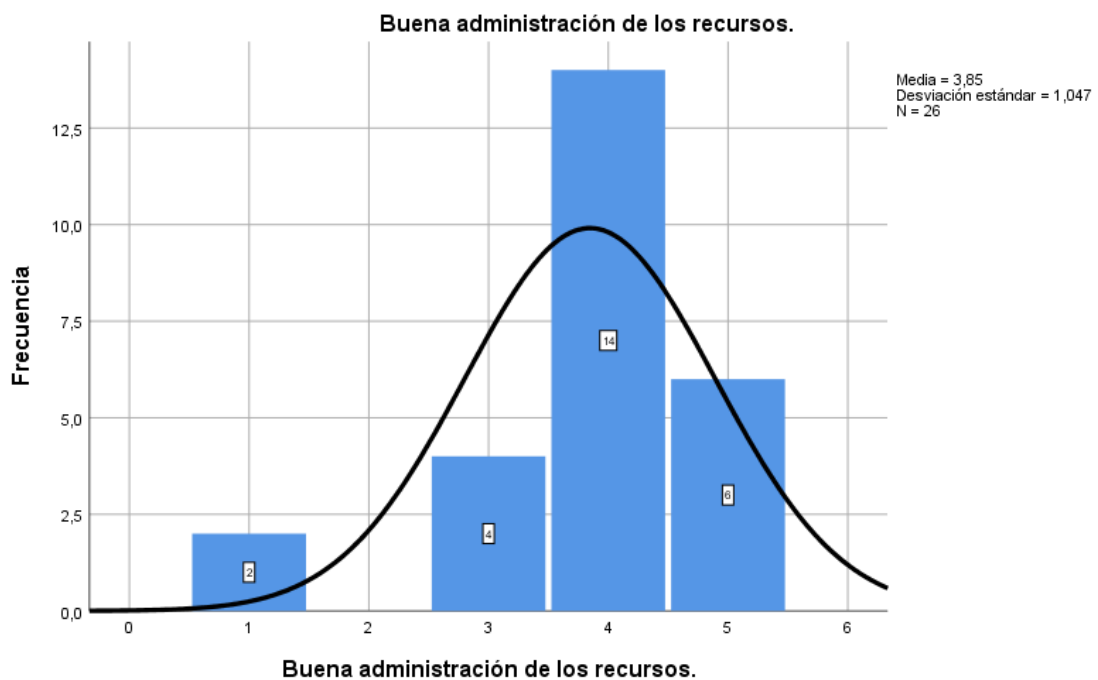
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que muchos afrontan y superan los obstáculos.

Tabla 30: Buena administración de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	4	15,4	15,4	23,1
	Mucho	14	53,8	53,8	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 30: Histograma Buena administración de los recursos



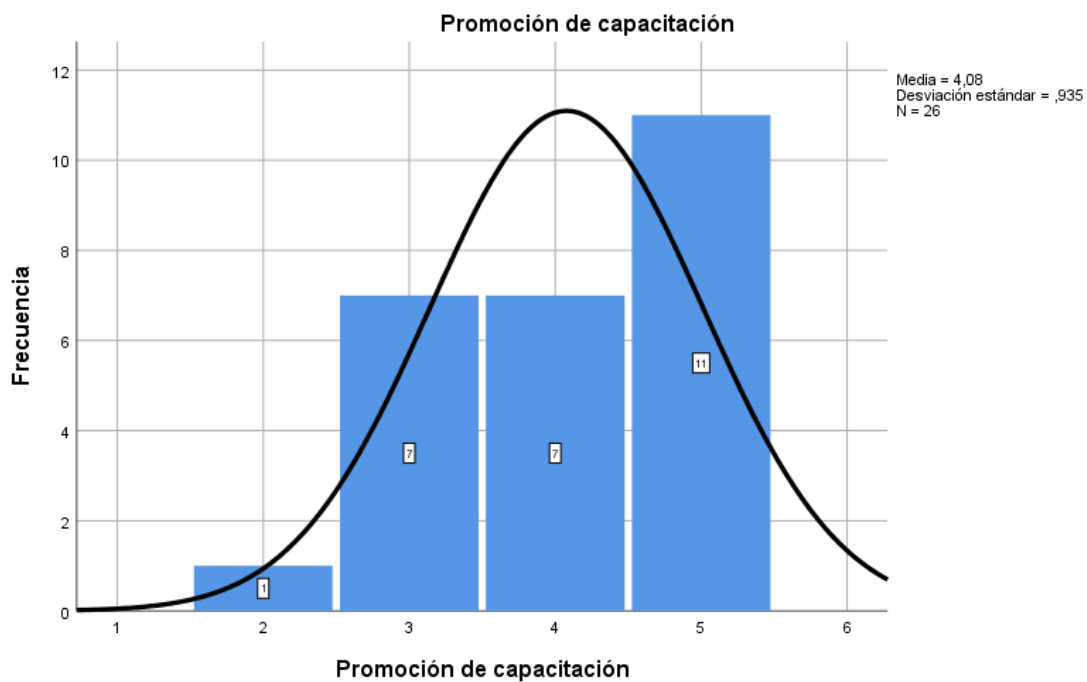
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay buena administración de los recursos.

Tabla 31: Promoción de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	7	26,9	26,9	30,8
	Mucho	7	26,9	26,9	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 31: Histograma Promoción de capacitación



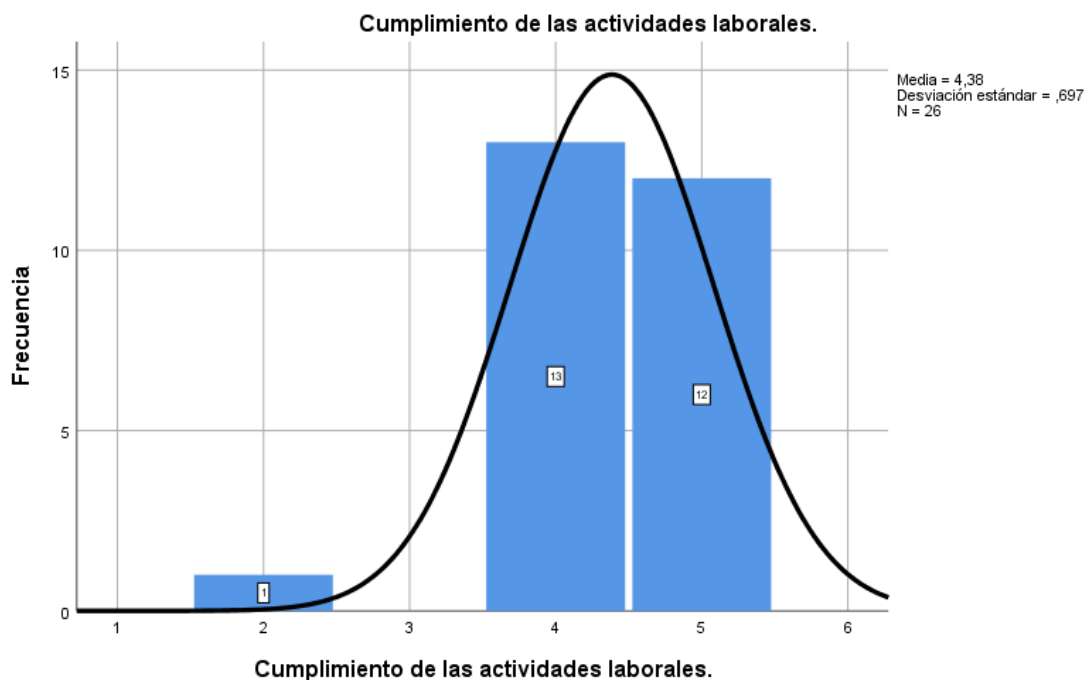
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay buena promoción de capacitación.

Tabla 32: Cumplimiento de las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Mucho	13	50,0	50,0	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 32: Histograma Cumplimiento de las actividades laborales



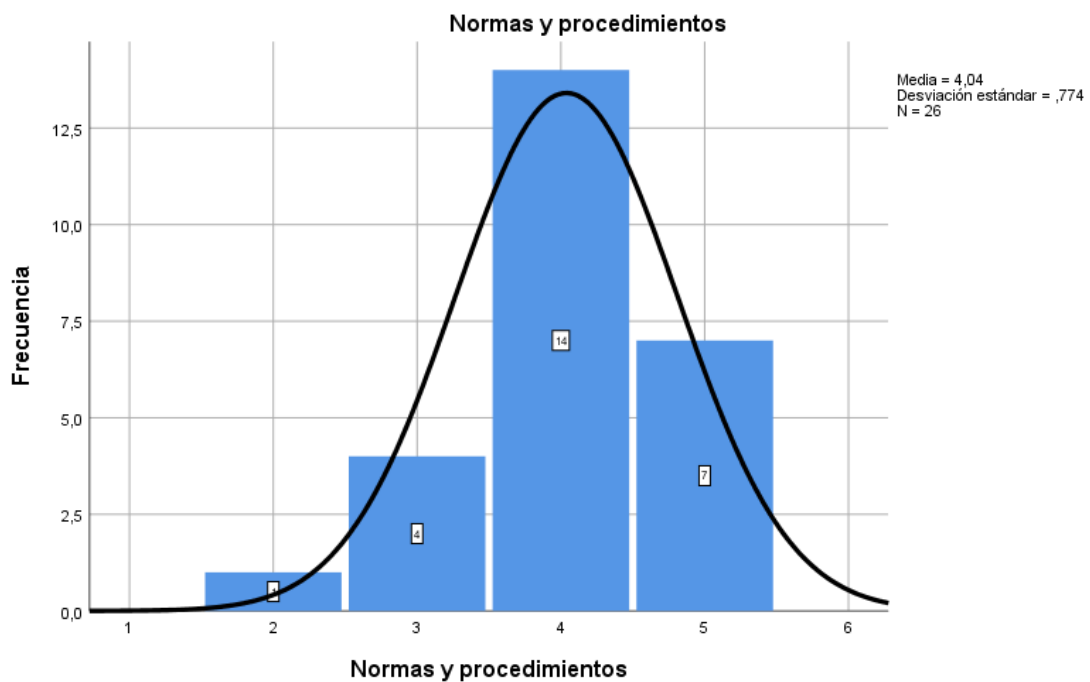
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que ha mucho cumplimiento de las actividades laborales.

Tabla 33: Normas y procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	26,9	26,9	26,9
	Mucho	7	26,9	26,9	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 33: Histograma Normas y procedimientos



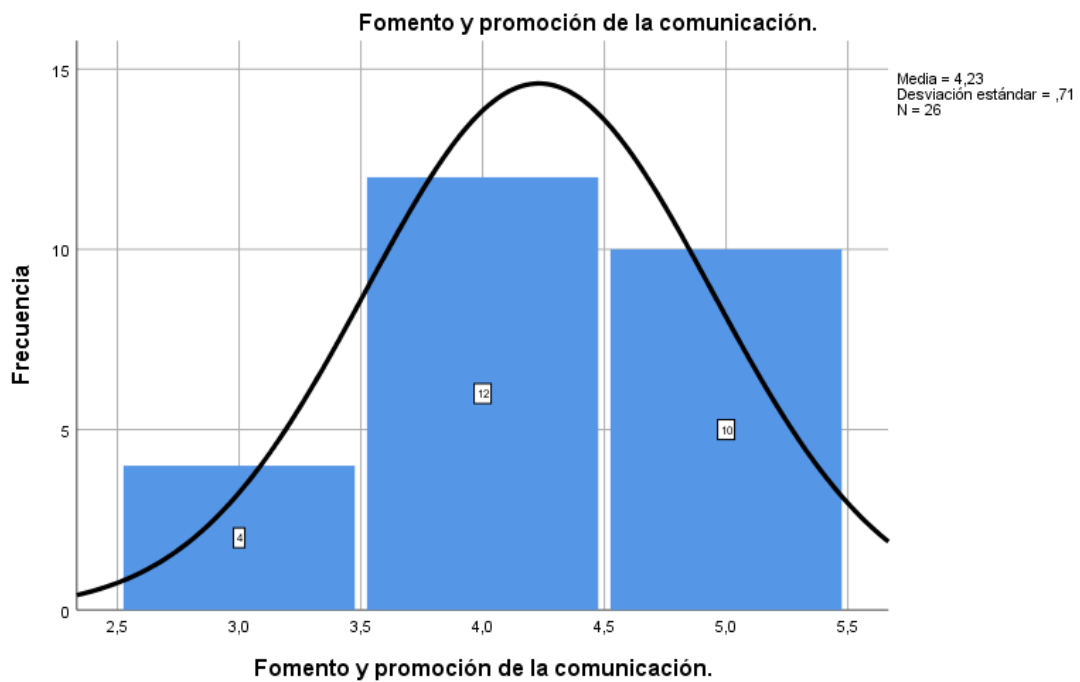
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2% de los trabajadores encuestados consideran que siempre acatan las normas y procedimientos.

Tabla 34: Fomento y promoción de la comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	15,4	15,4	15,4
	Mucho	12	46,2	46,2	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 34: Histograma Fomento y promoción de la comunicación



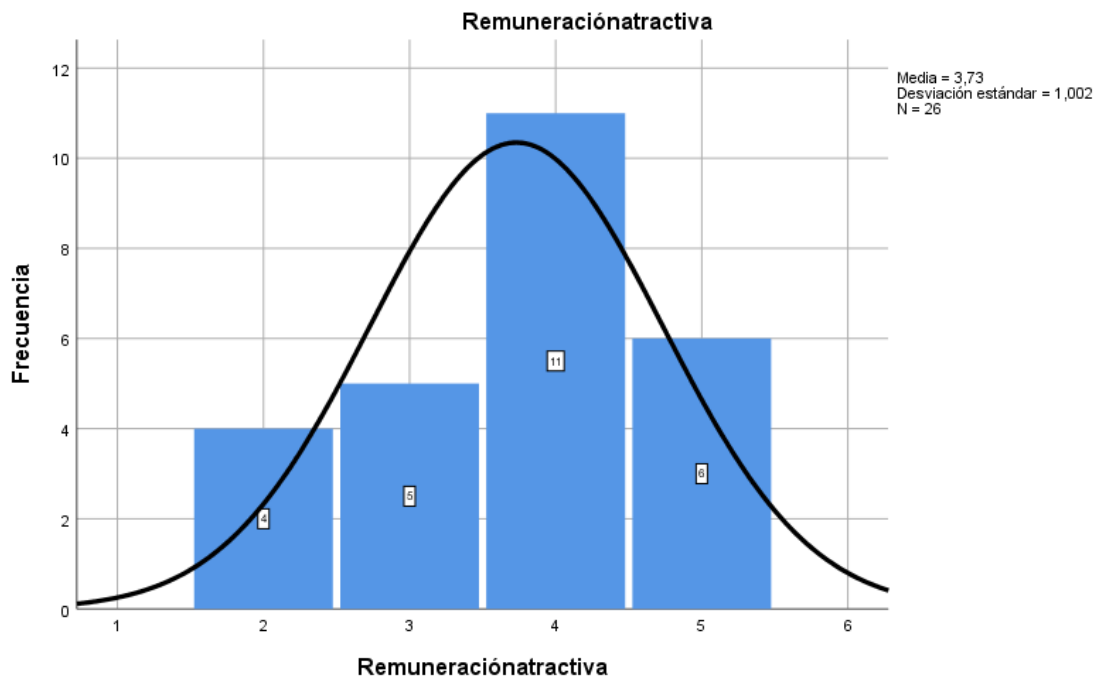
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que ha mucho fomento y promoción de la comunicación.

Tabla 35: Remuneración atractiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	4	15,4	15,4	15,4
	Regular	5	19,2	19,2	34,6
	Mucho	11	42,3	42,3	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 35: Histograma Remuneración atractiva



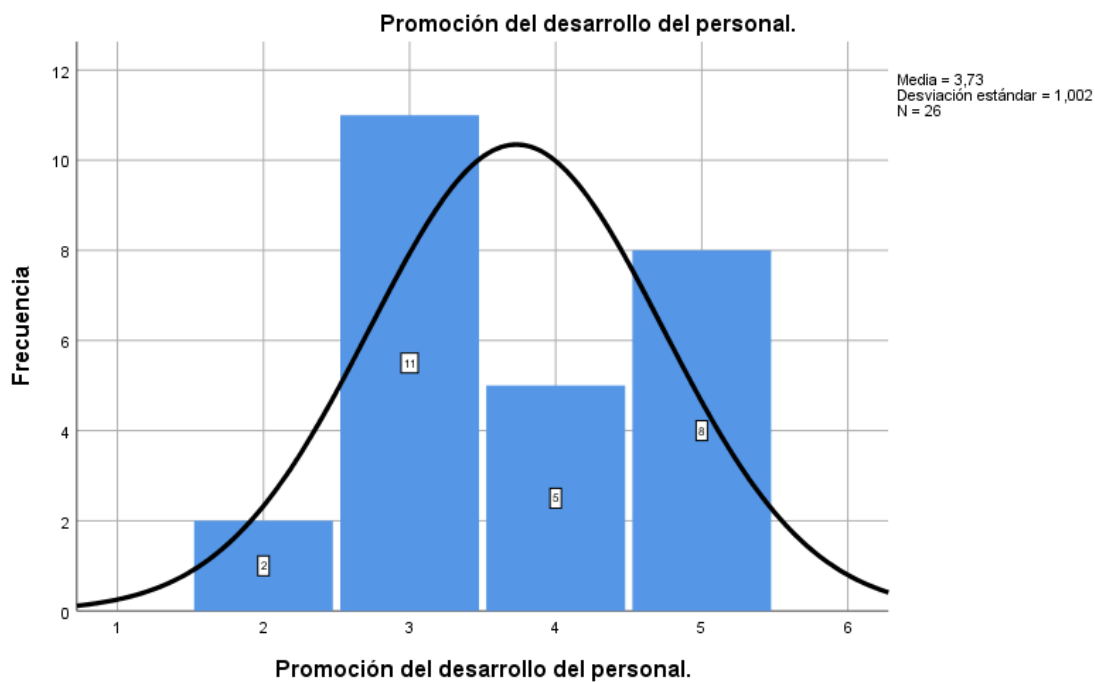
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha remuneración atractiva.

Tabla 36: Promoción del desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	11	42,3	42,3	50,0
	Mucho	5	19,2	19,2	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 36: Histograma Promoción del desarrollo del personal



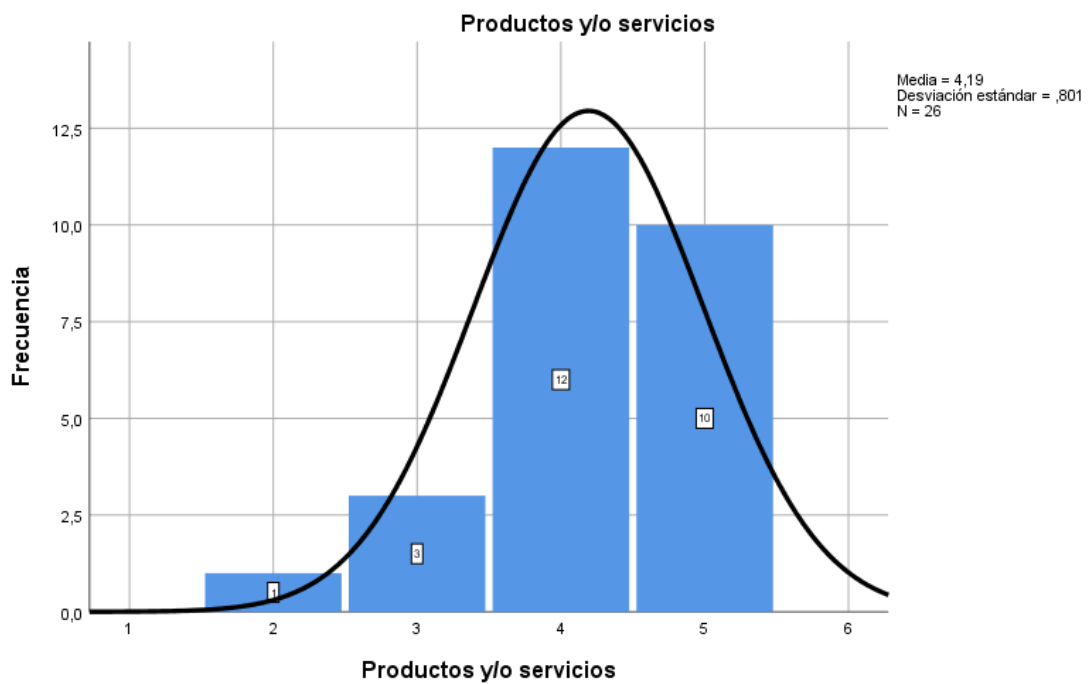
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que regularmente se realiza la promoción del desarrollo del personal.

Tabla 37: Productos y/o servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	12	46,2	46,2	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 37: Histograma Productos y/o servicios



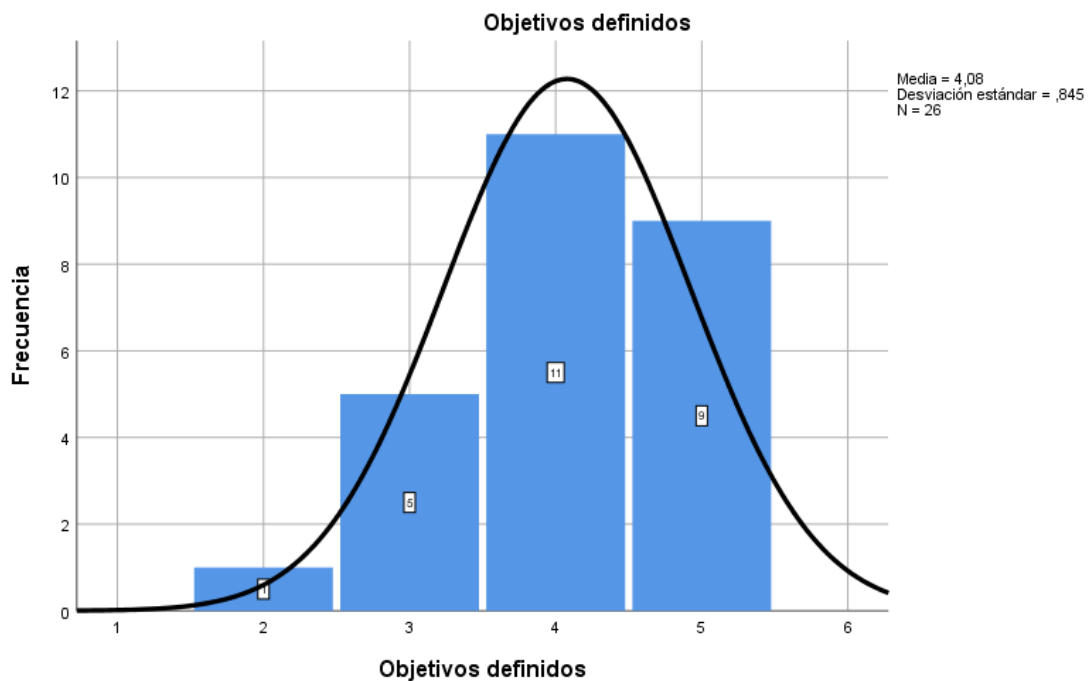
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que ha hay muchos productos y/o servicios.

Tabla 38: Objetivos definidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	5	19,2	19,2	23,1
	Mucho	11	42,3	42,3	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 38: Histograma Objetivos definidos



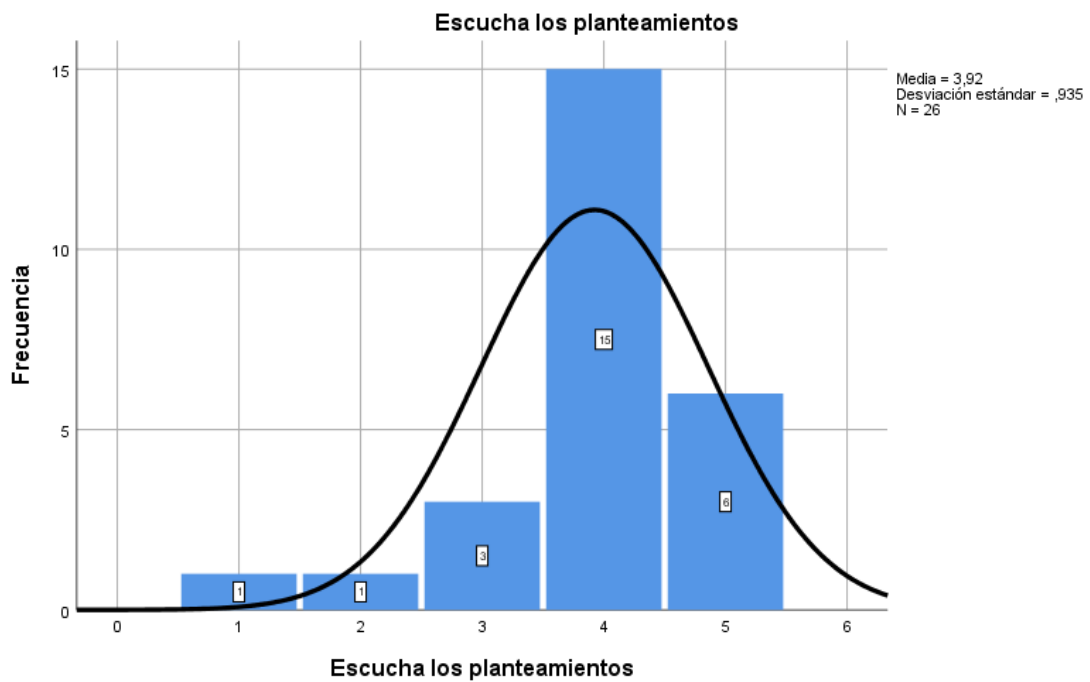
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran mucho los objetivos definidos.

Tabla 39: Escucha los planteamientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Poco	1	3,8	3,8	7,7
	Regular	3	11,5	11,5	19,2
	Mucho	15	57,7	57,7	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 39: Histograma Escucha los planteamientos



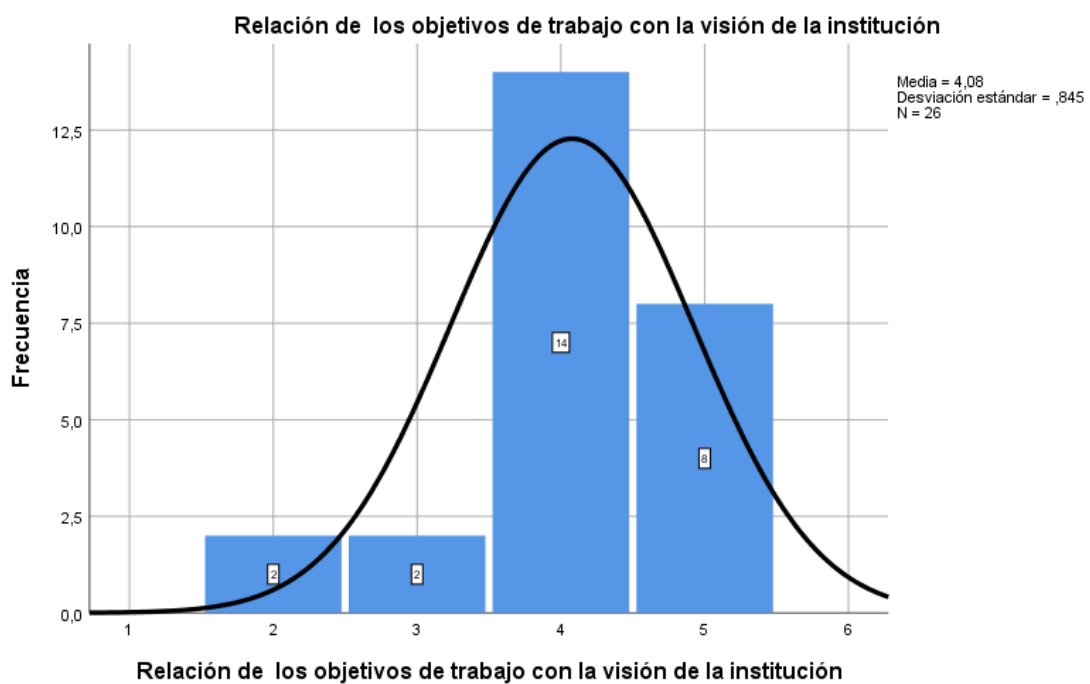
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha escucha de los planteamientos.

Tabla 40: Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	2	7,7	7,7	15,4
	Mucho	14	53,8	53,8	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 40: Histograma Relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución



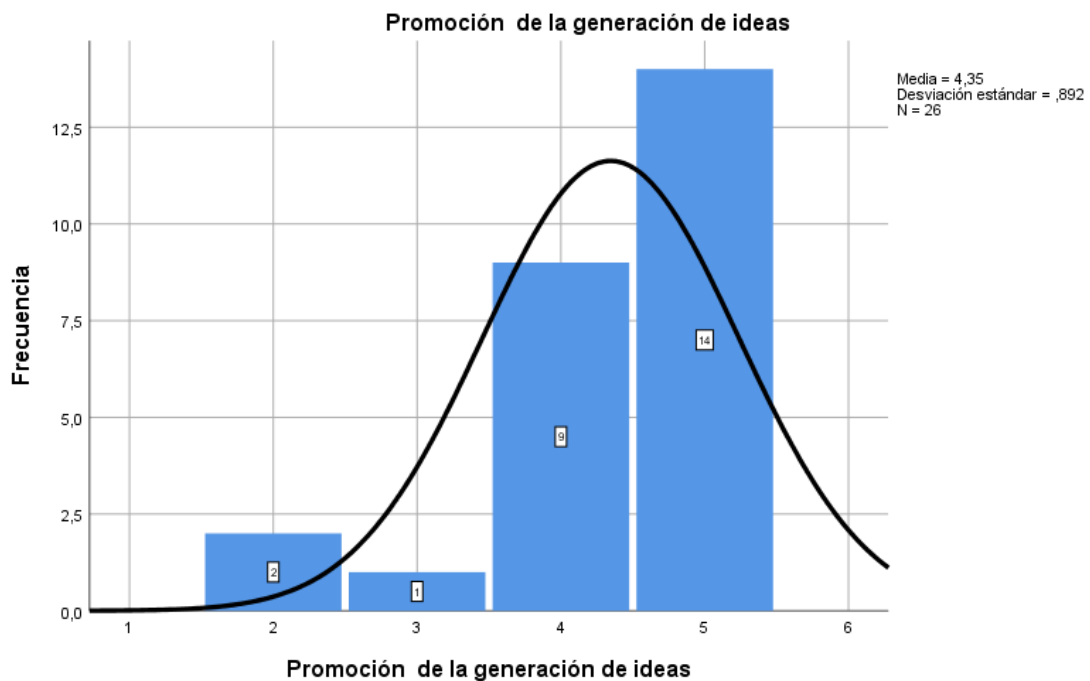
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8% de los trabajadores encuestados consideran que hay mucha relación de los objetivos de trabajo con la visión de la institución.

Tabla 41: Promoción de la generación de ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	1	3,8	3,8	11,5
	Mucho	9	34,6	34,6	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 41: Histograma Promoción de la generación de ideas



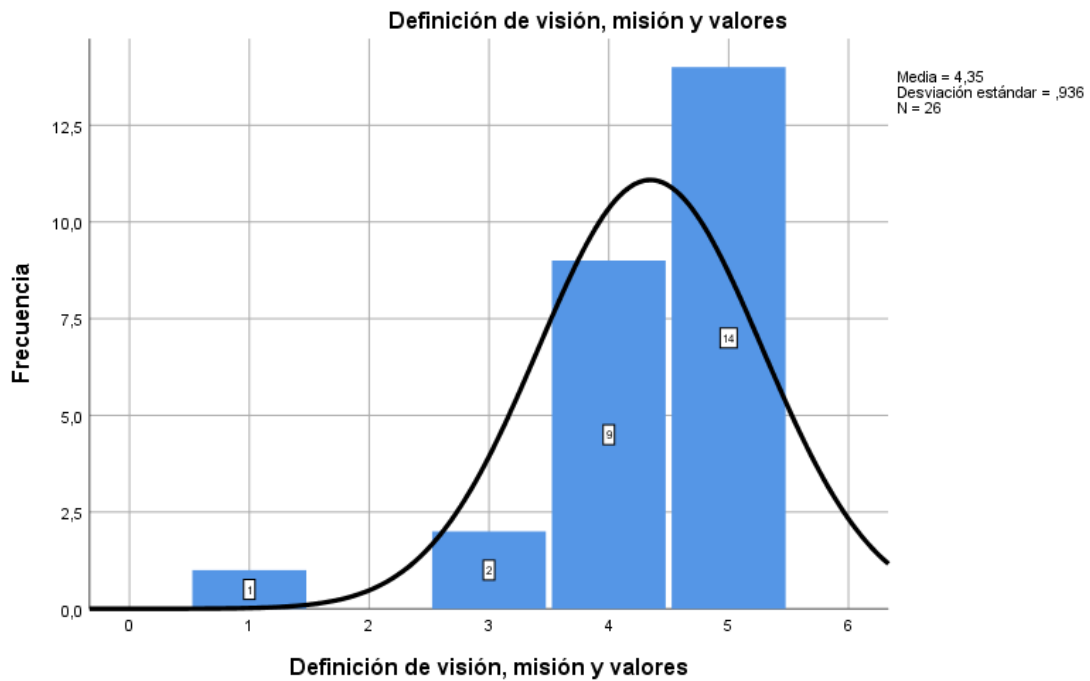
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay promoción de la generación de ideas.

Tabla 42: Definición de visión, misión y valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	2	7,7	7,7	11,5
	Mucho	9	34,6	34,6	46,2
	Siempre	14	53,8	53,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 42: Histograma Definición de visión, misión y valores



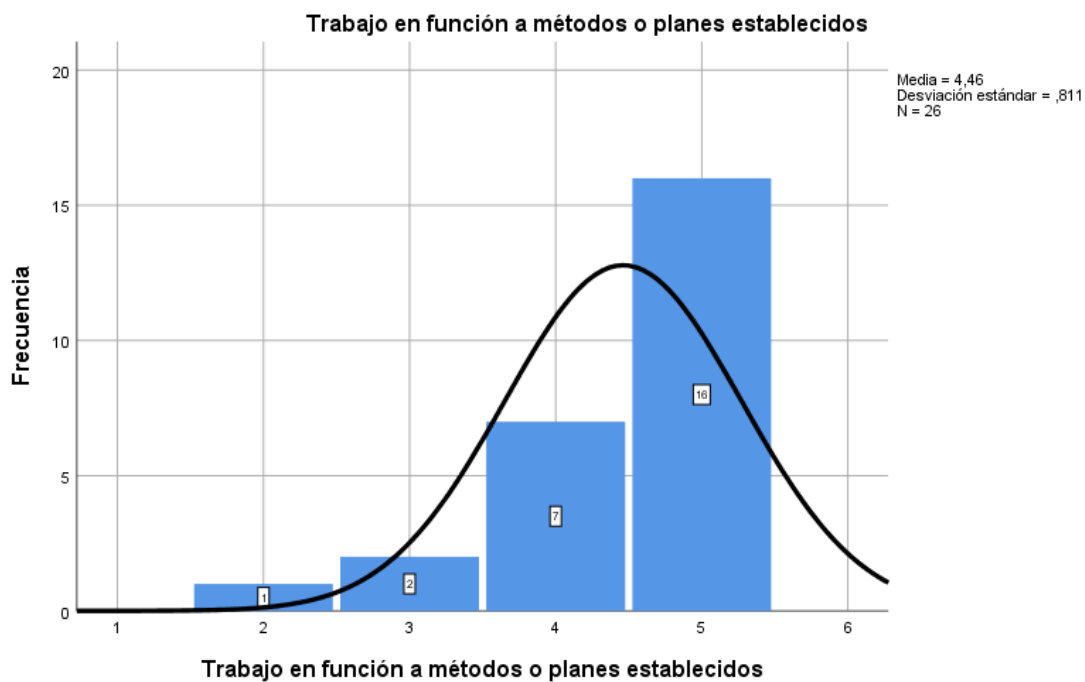
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay definición de visión, misión y valores.

Tabla 43: Trabajo en función a métodos o planes establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	2	7,7	7,7	11,5
	Mucho	7	26,9	26,9	38,5
	Siempre	16	61,5	61,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 43: Histograma Trabajo en función a métodos o planes establecidos



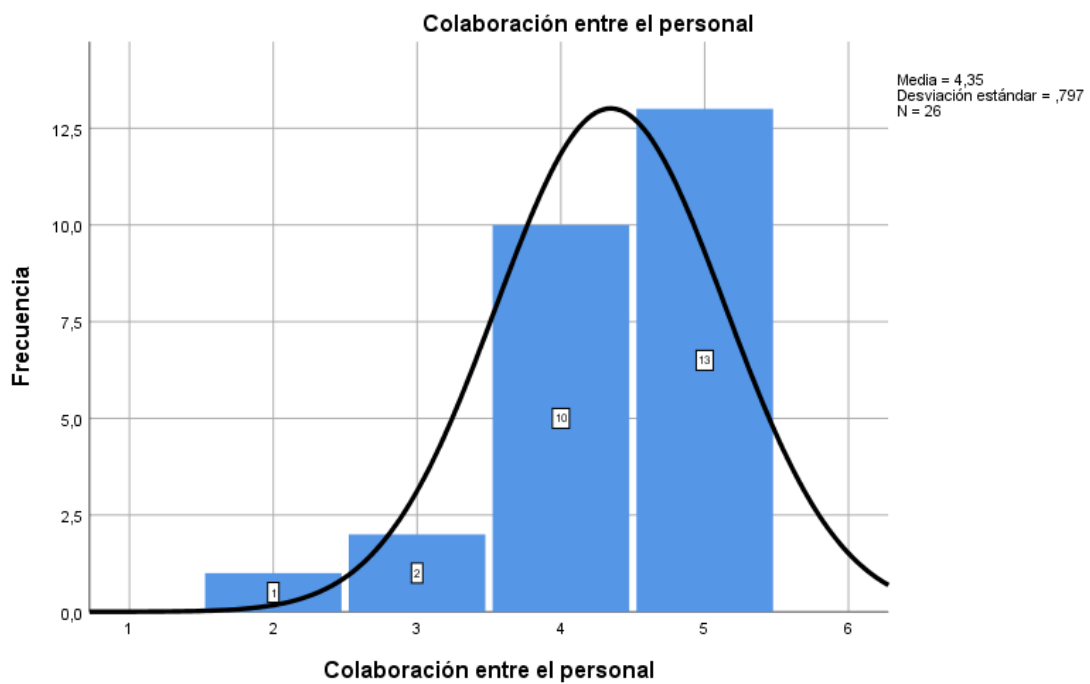
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre se trabajó en función a métodos o planes establecidos.

Tabla 44: Colaboración entre el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	2	7,7	7,7	11,5
	Mucho	10	38,5	38,5	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 44: Histograma Colaboración entre el personal



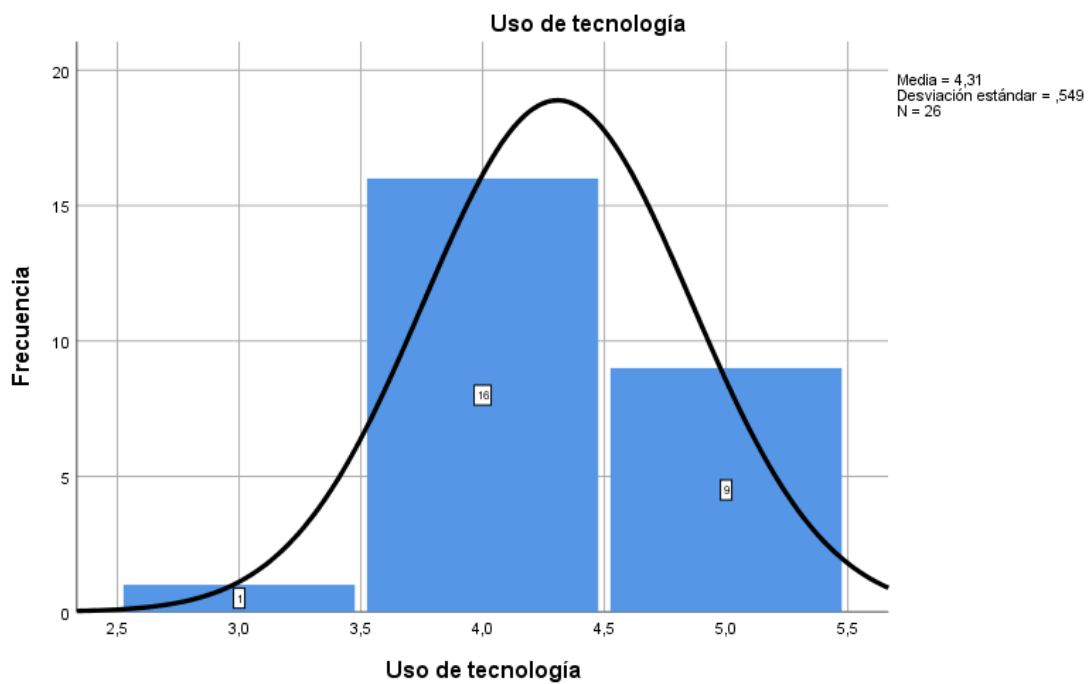
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay colaboración entre el personal.

Tabla 45: Uso de tecnología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	4	15,4	15,4	19,2
	Mucho	14	53,8	53,8	73,1
	Siempre	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 45: Histograma Uso de tecnología



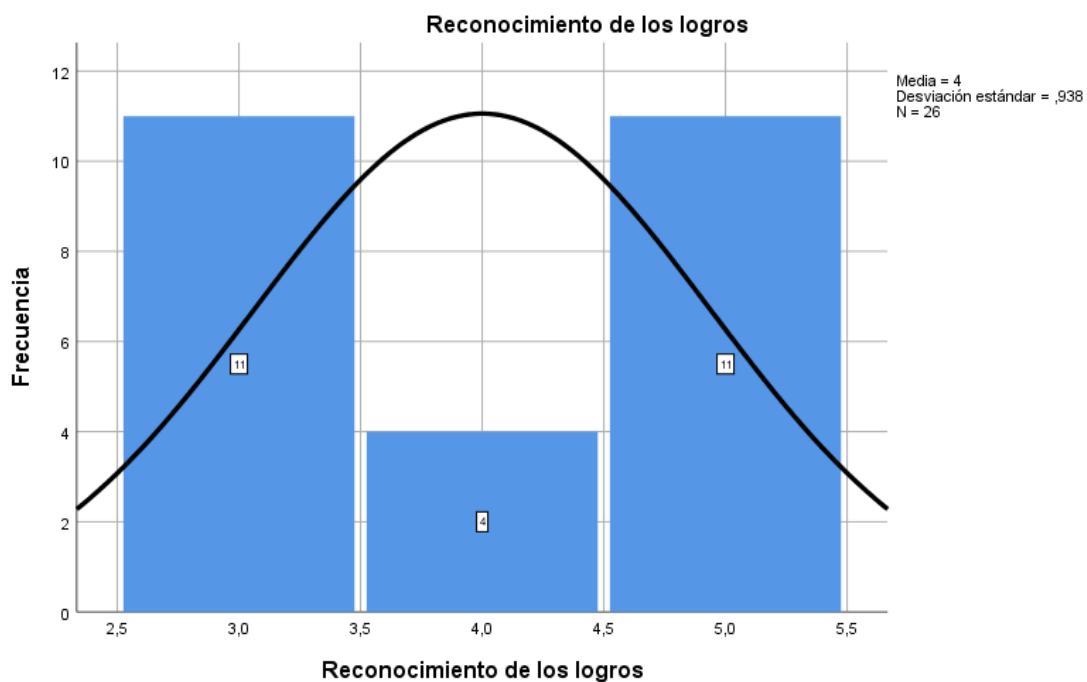
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho uso de tecnología.

Tabla 46: Reconocimiento de los logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	42,3	42,3	42,3
	Mucho	4	15,4	15,4	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 46: Histograma Reconocimiento de los logros



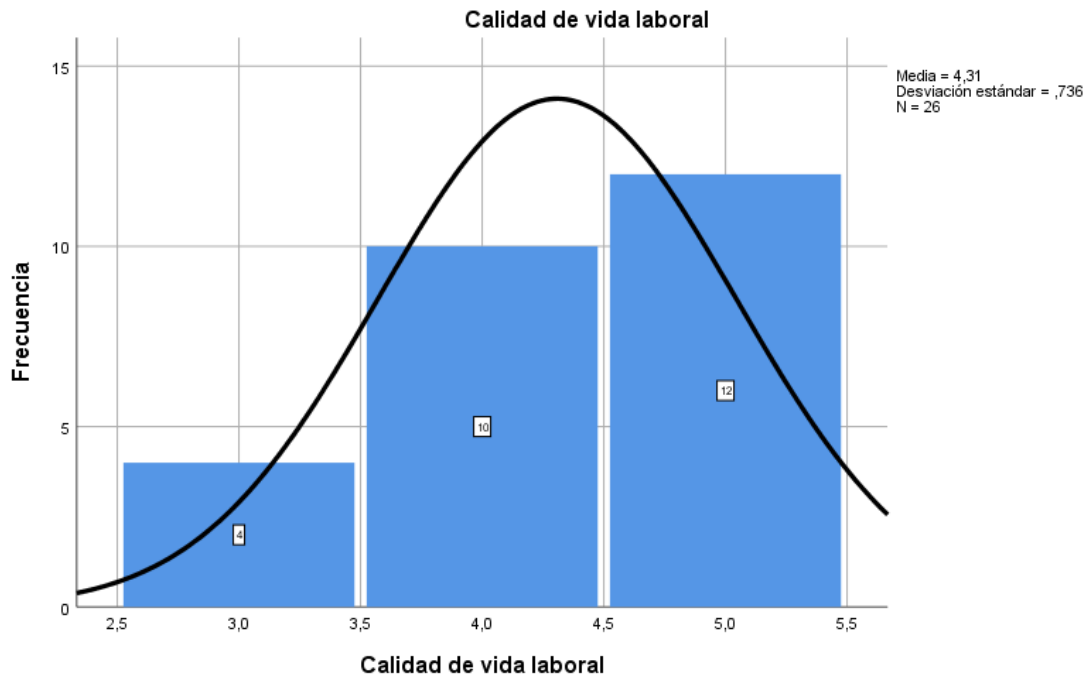
Comentario:

Se puede apreciar que el 42,3 % de los trabajadores encuestados consideran que hay siempre y regular reconocimiento de los logros.

Tabla 47: Calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	15,4	15,4	15,4
	Mucho	10	38,5	38,5	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 47: Histograma Calidad de vida laboral



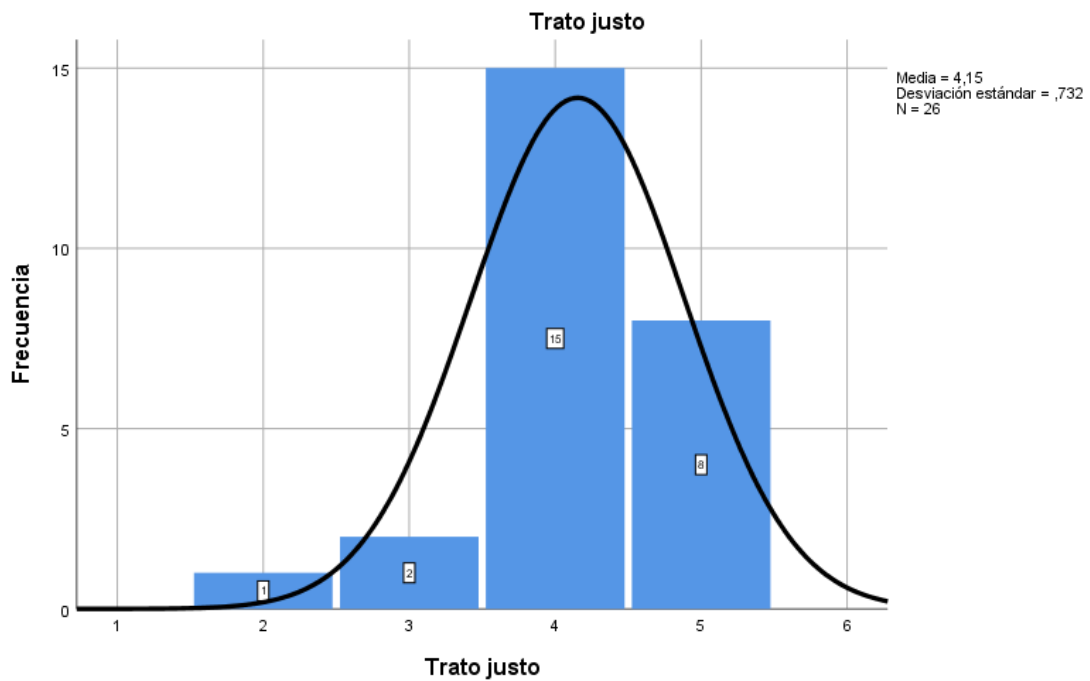
Comentario:

Se puede apreciar que el 46, 2 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay calidad de vida laboral.

Tabla 48: Trato justo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	2	7,7	7,7	11,5
	Mucho	15	57,7	57,7	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 48: Histograma Trato justo



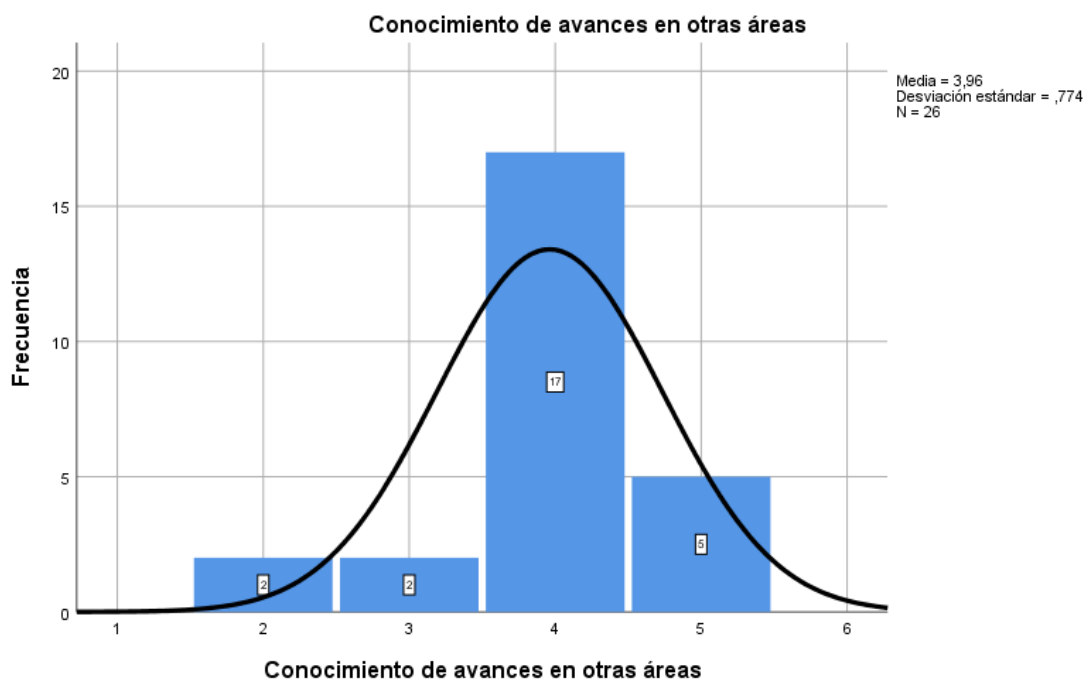
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho trato justo.

Tabla 49: Conocimiento de avances en otras áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	7,7	7,7	7,7
	Regular	2	7,7	7,7	15,4
	Mucho	17	65,4	65,4	80,8
	Siempre	5	19,2	19,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 49: Histograma Conocimiento de avances en otras áreas



Comentario:

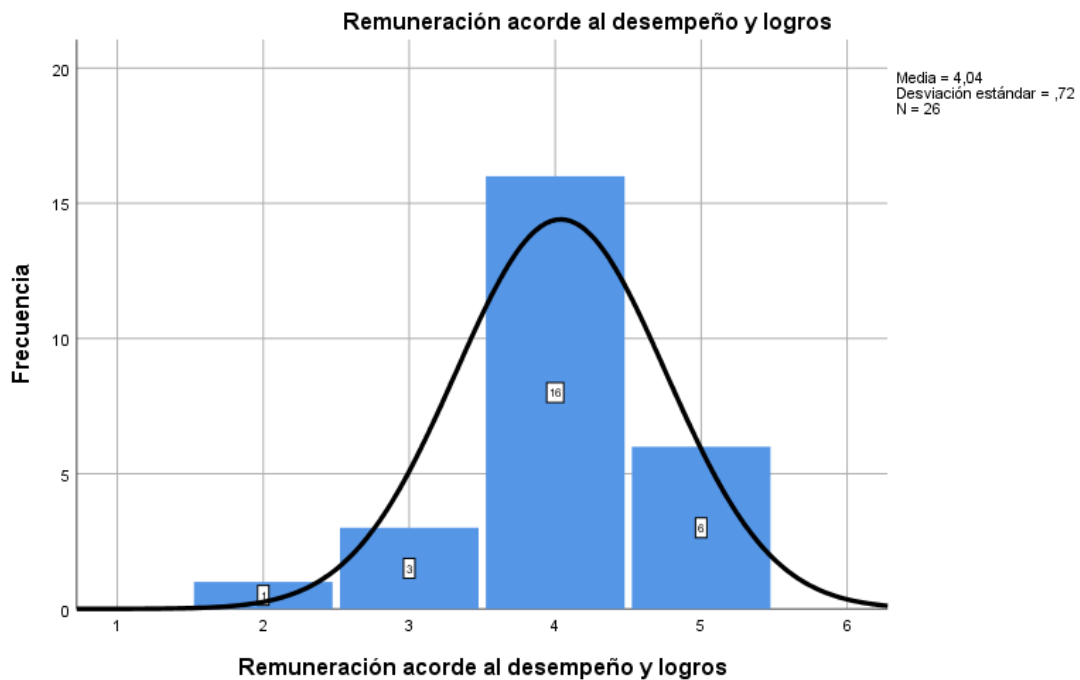
Se puede apreciar que el 65,4 % de los trabajadores encuestados consideran que hay mucho conocimiento de avances en otras áreas.

Tabla 50: Remuneración acorde al desempeño y logros

Tabla 50: Remuneración acorde al desempeño y logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	3,8	3,8	3,8
	Regular	3	11,5	11,5	15,4
	Mucho	16	61,5	61,5	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 50: Histograma Remuneración acorde al desempeño y logros



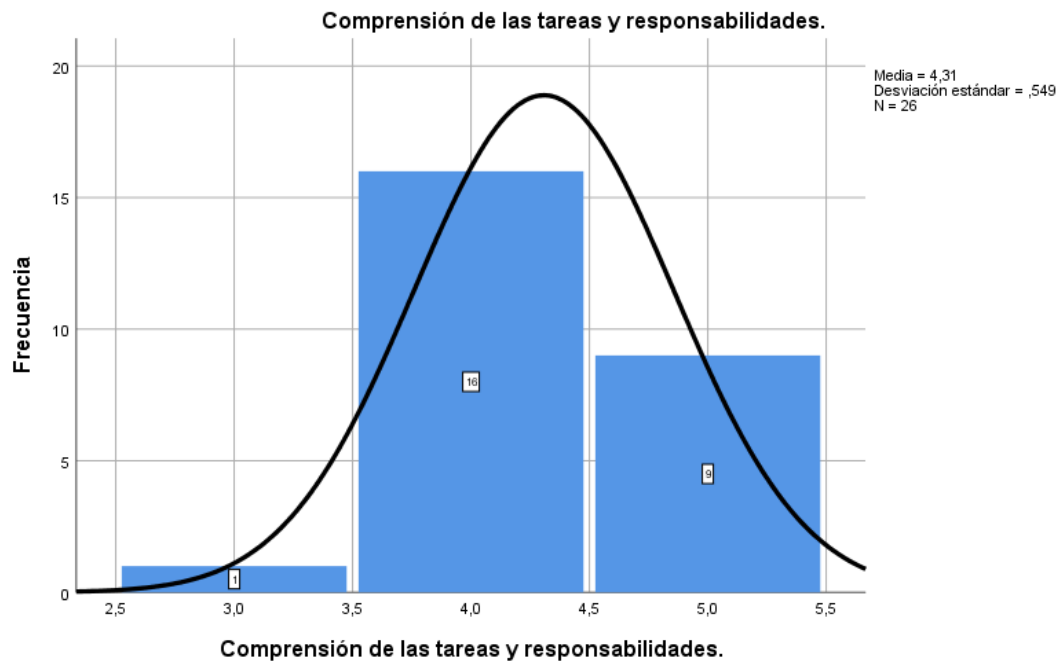
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que la mucha remuneración percibida está acorde al desempeño y logros.

Tabla 51: Comprensión de las tareas y responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	16	61,5	61,5	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 51: Histograma Comprensión de las tareas y responsabilidades



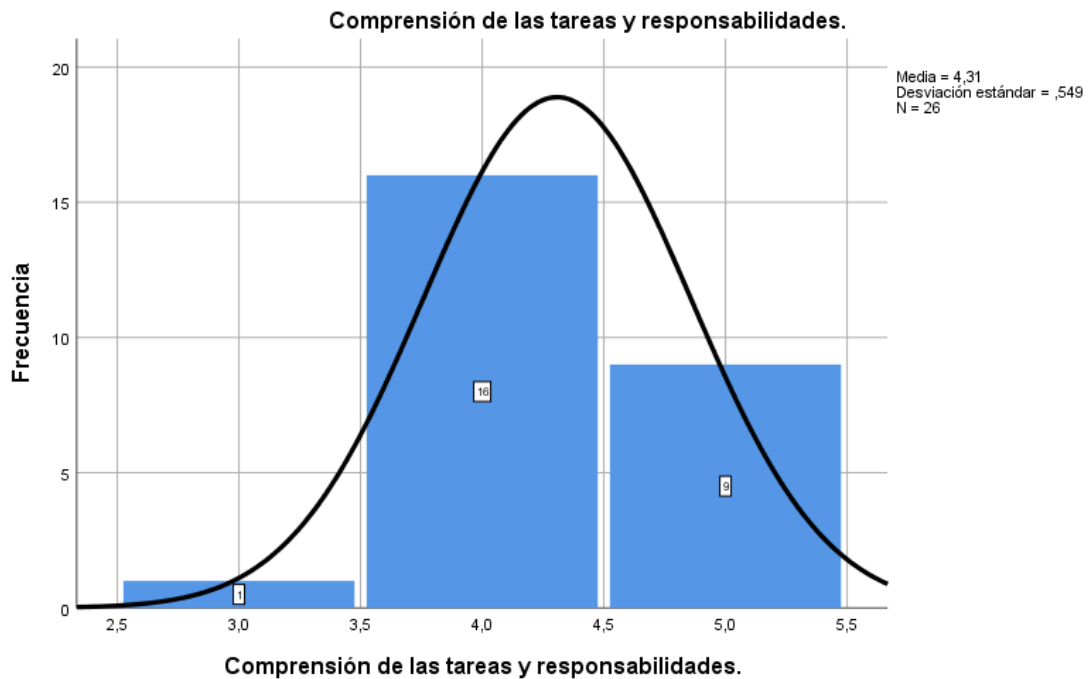
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre tienen comprensión de las tareas y responsabilidades

Tabla 52: Conocimientos necesarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11,5	11,5	11,5
	Casi siempre	15	57,7	57,7	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 52: Histograma Conocimientos necesarios



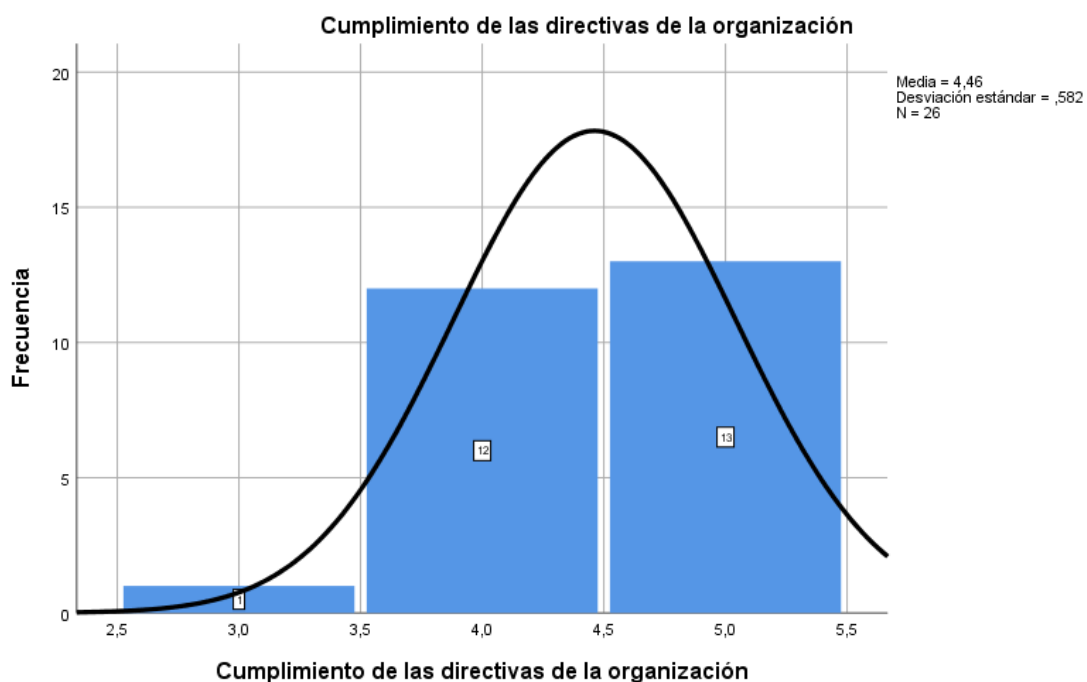
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre tienen los conocimientos necesarios.

Tabla 53: Cumplimiento de las directivas de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	12	46,2	46,2	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 53: Cumplimiento de las directivas de la organización



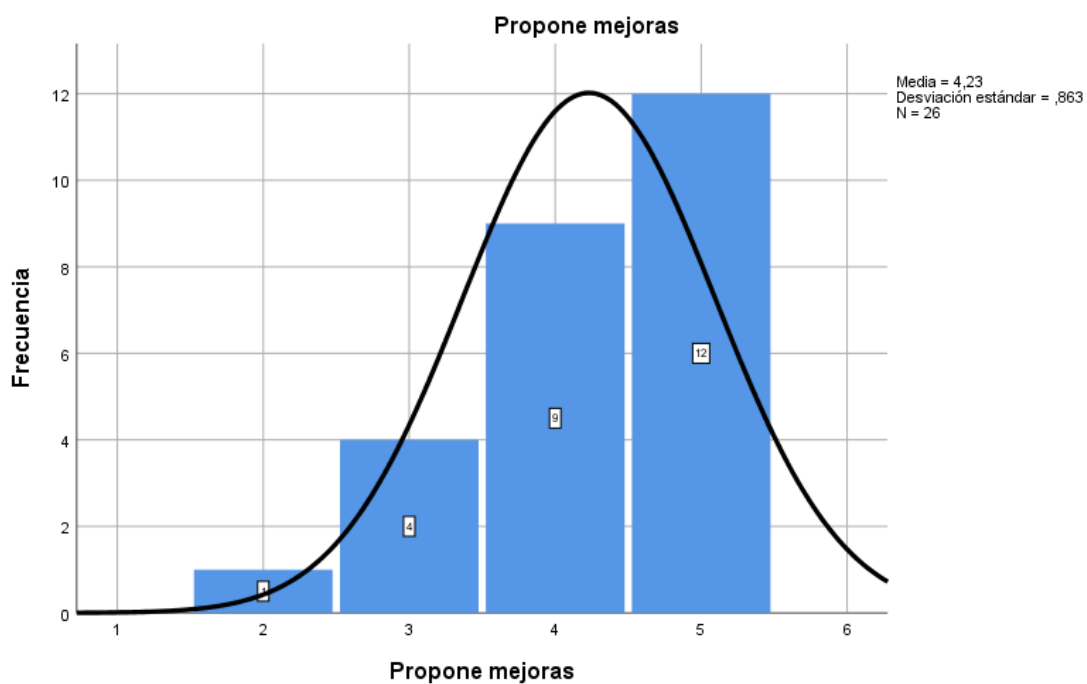
Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre cumplen las directivas de la organización.

Tabla 54: Propone mejoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	4	15,4	15,4	19,2
	Casi siempre	9	34,6	34,6	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 54: Histograma Propone mejoras



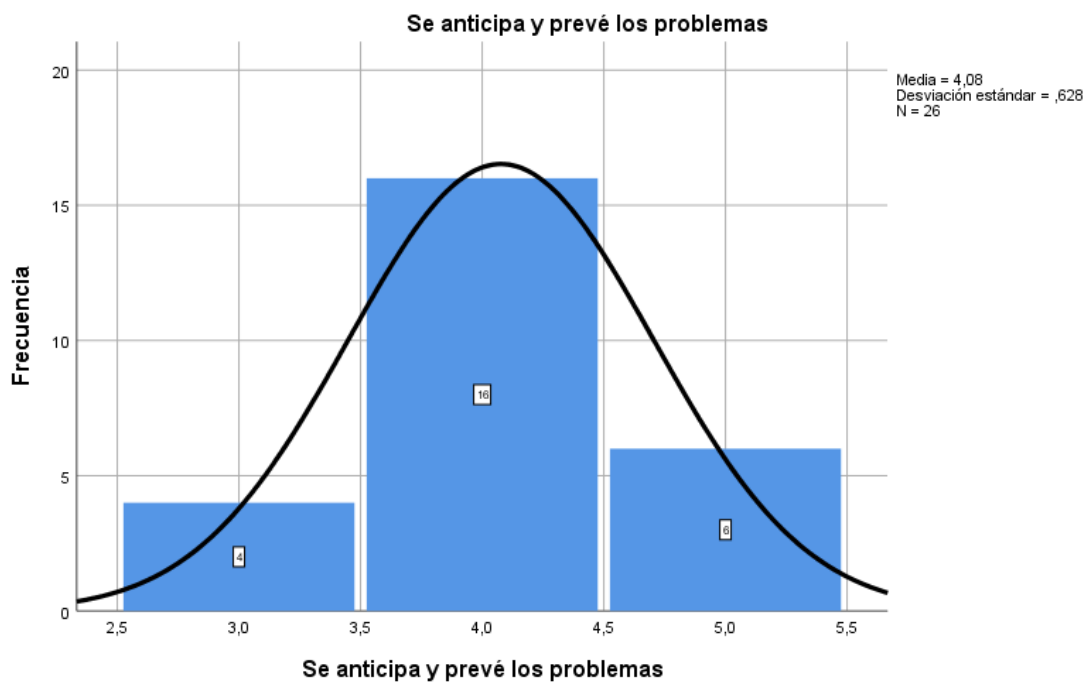
Comentario:

Se puede apreciar que el 46, 2 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre proponen mejoras.

Tabla 55: Se anticipa y prevé los problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	15,4	15,4	15,4
	Casi siempre	16	61,5	61,5	76,9
	Siempre	6	23,1	23,1	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 55: Histograma Se anticipa y prevé los problemas



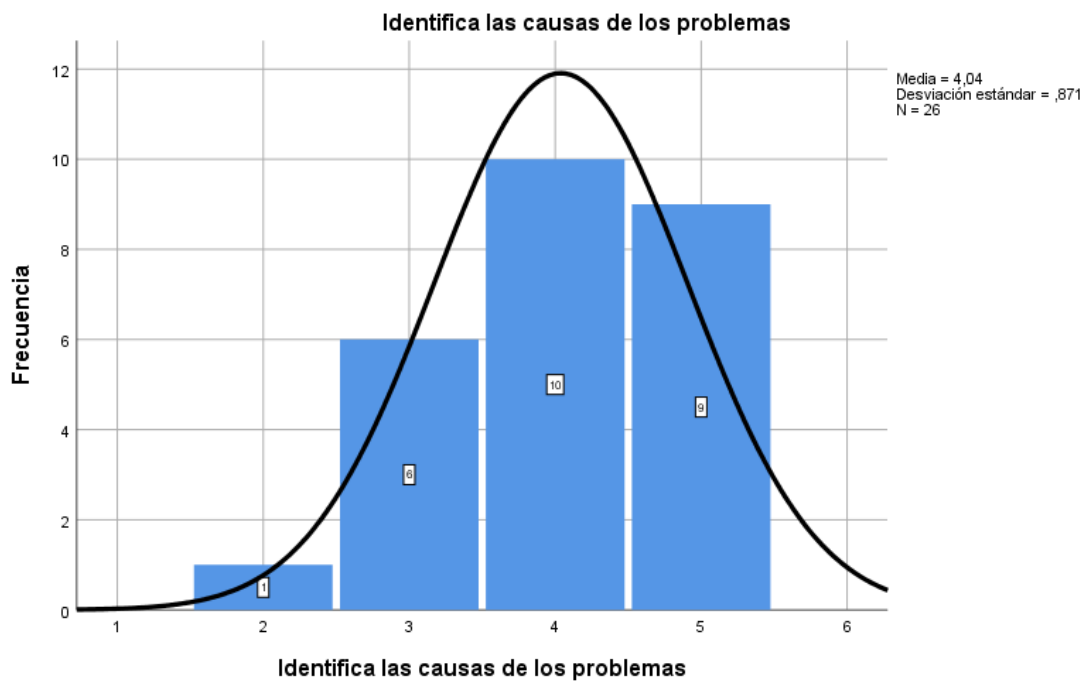
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se anticipa y se prevé los problemas.

Tabla 56: Identifica las causas de los problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	6	23,1	23,1	26,9
	Casi siempre	10	38,5	38,5	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 56: Histograma Identifica las causas de los problemas



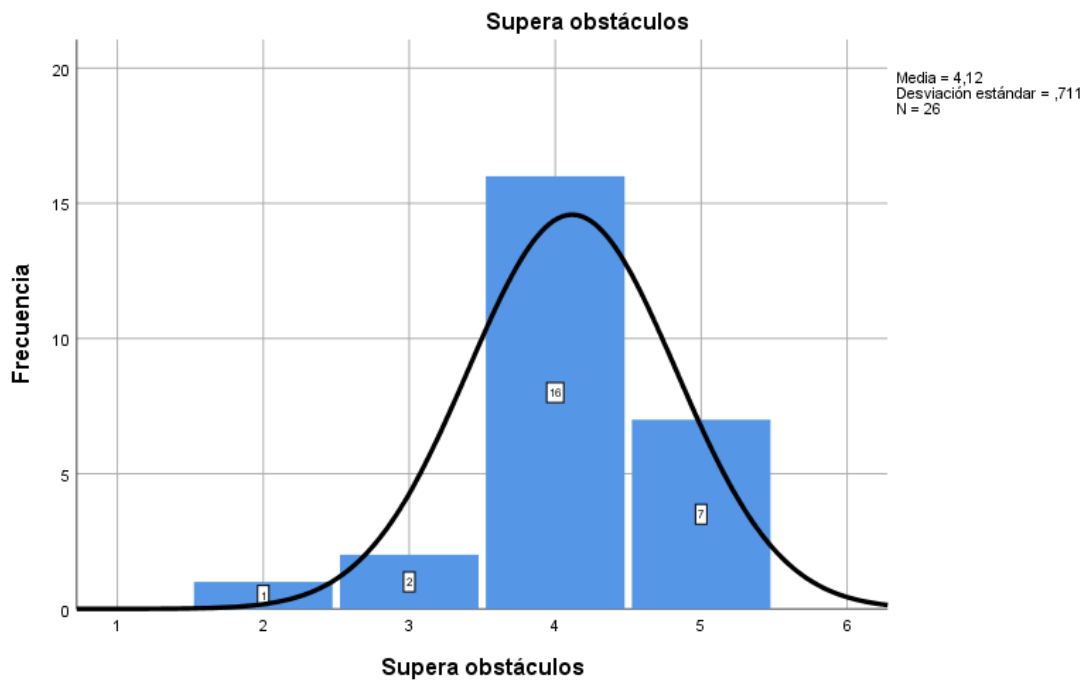
Comentario:

Se puede apreciar que el 38,5 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se identifican las causas de los problemas.

Tabla 57: Supera obstáculos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	2	7,7	7,7	11,5
	Casi siempre	16	61,5	61,5	73,1
	Siempre	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 57: Histograma Supera obstáculos



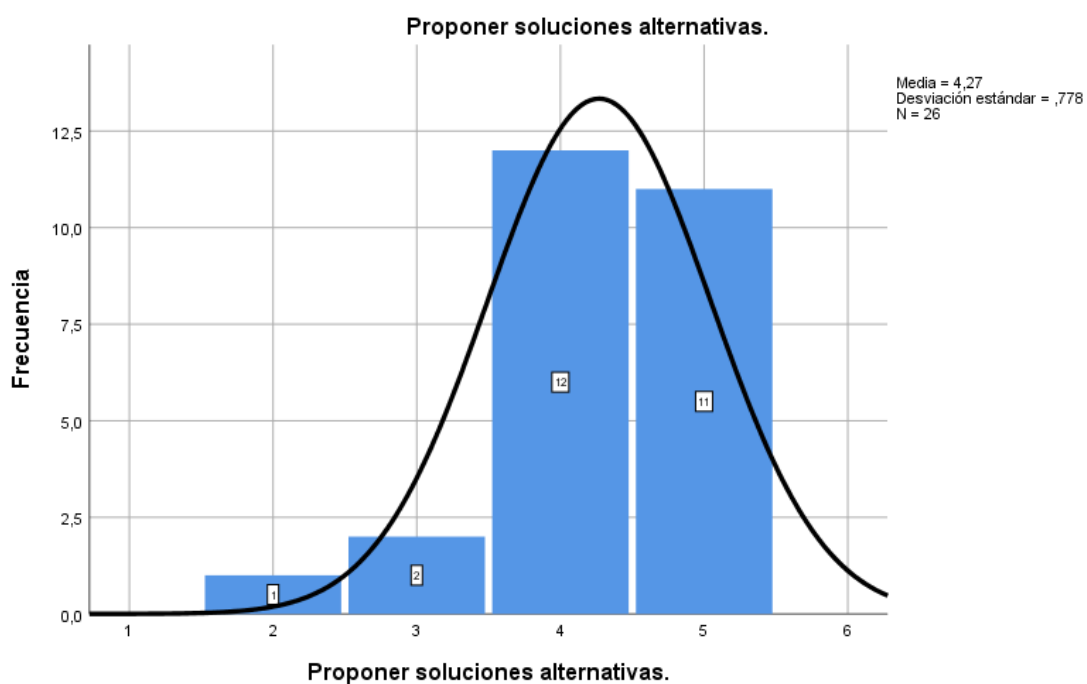
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se supera obstáculos.

Tabla 58: Proponer soluciones alternativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	2	7,7	7,7	11,5
	Casi siempre	12	46,2	46,2	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 58: Proponer soluciones alternativas



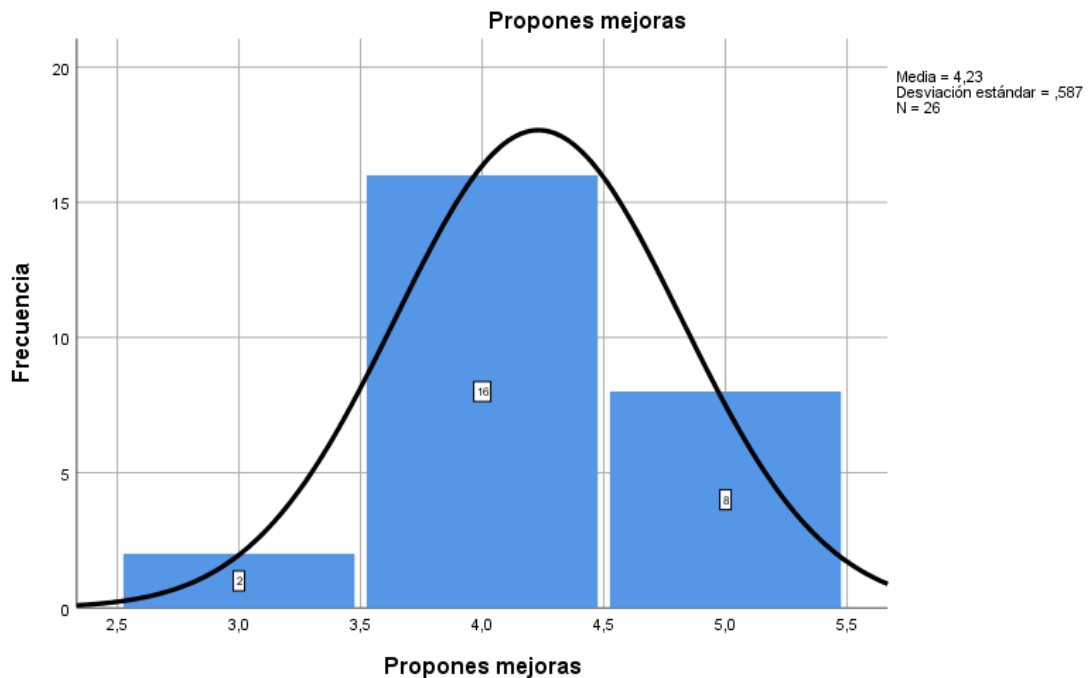
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se propone soluciones alternativas.

Tabla 59: Propones mejoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	7,7	7,7	7,7
	Casi siempre	16	61,5	61,5	69,2
	Siempre	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 59: Histograma Propones mejoras



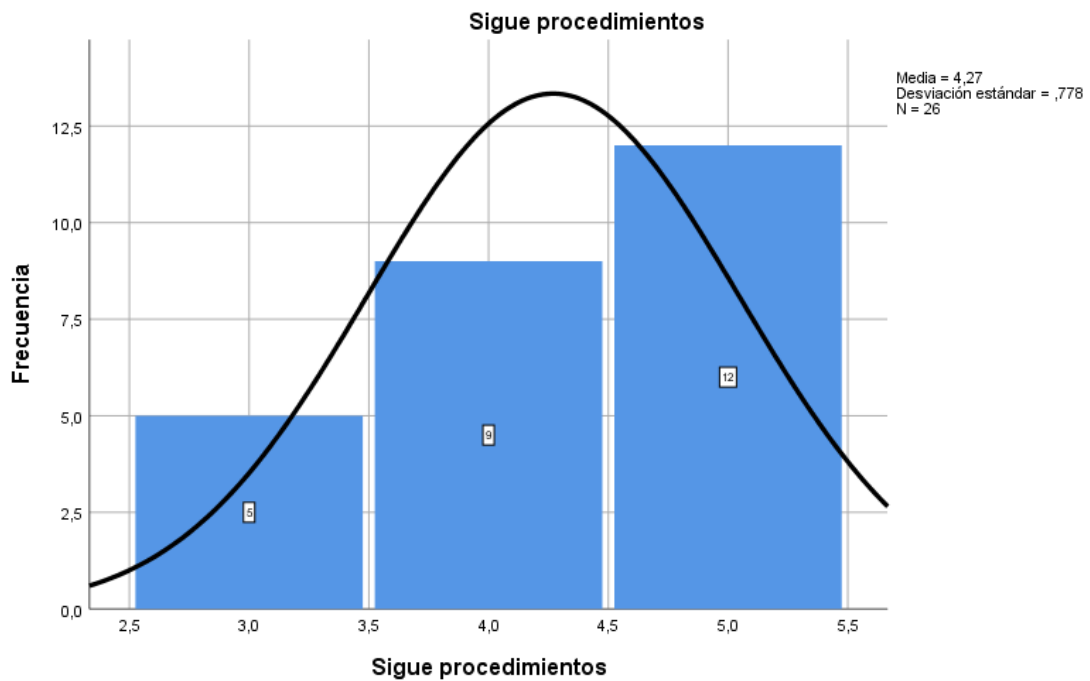
Comentario:

Se puede apreciar que el 61,5 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se propone mejoras.

Tabla 60: Sigue procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	19,2	19,2	19,2
	Casi siempre	9	34,6	34,6	53,8
	Siempre	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 60: Histograma Sigue procedimientos



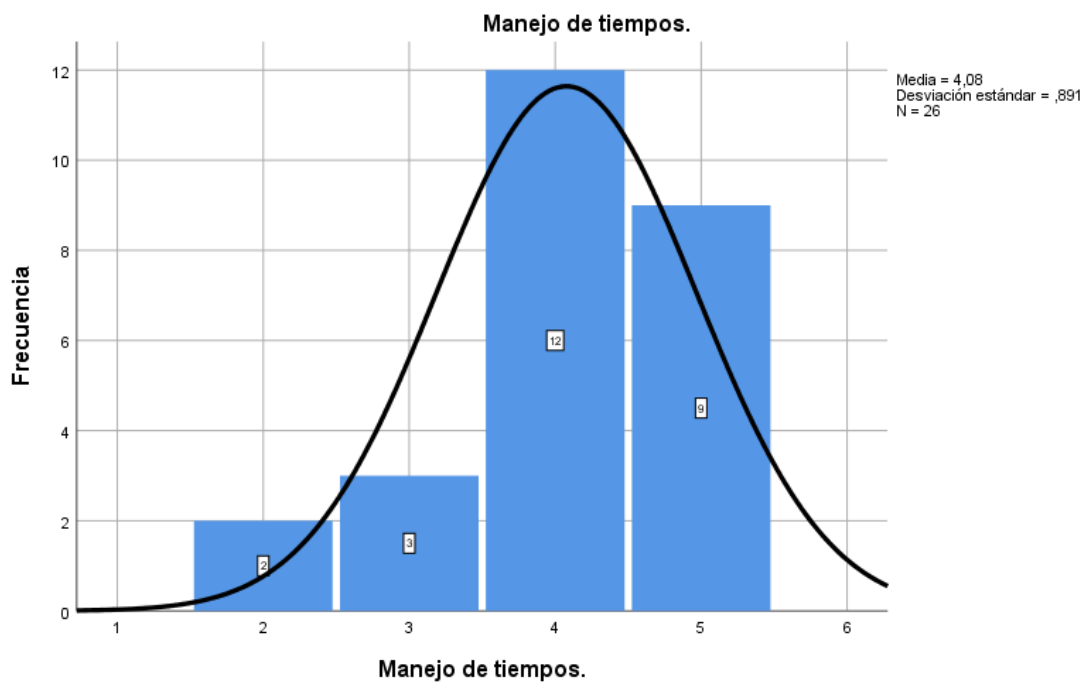
Comentario:

Se puede apreciar que el 46, 2 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre se sigue procedimientos.

Tabla 61: Manejo de tiempos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	7,7	7,7	7,7
	A veces	3	11,5	11,5	19,2
	Casi siempre	12	46,2	46,2	65,4
	Siempre	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 61: Manejo de tiempos



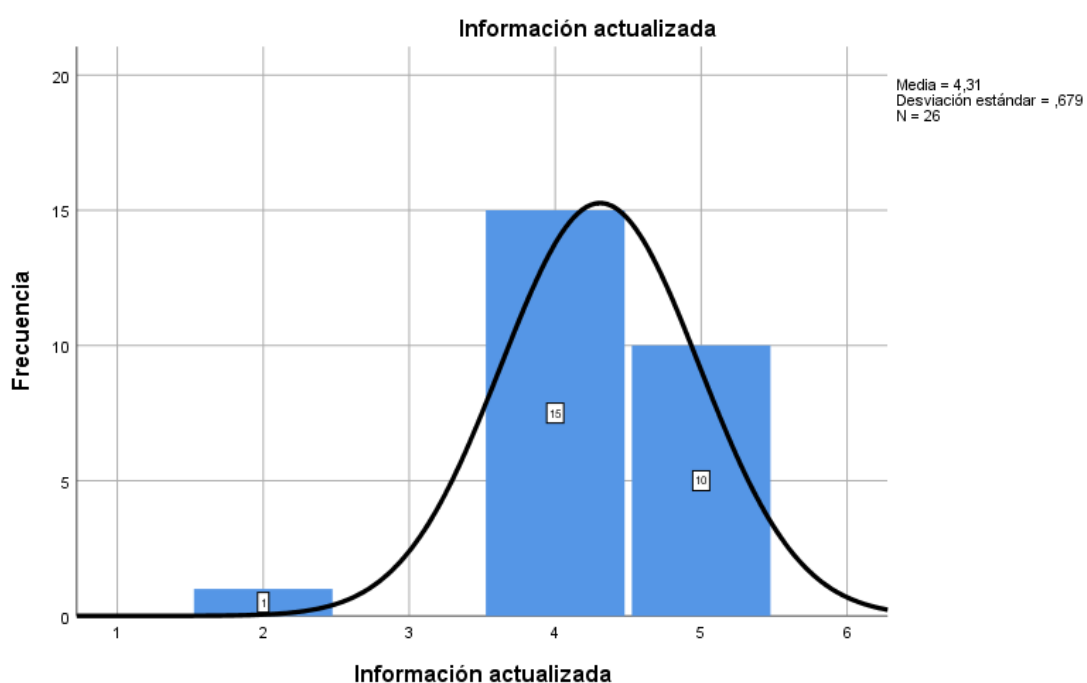
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se maneja los tiempos.

Tabla 62: Información actualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	15	57,7	57,7	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 62: Histograma Información actualizada



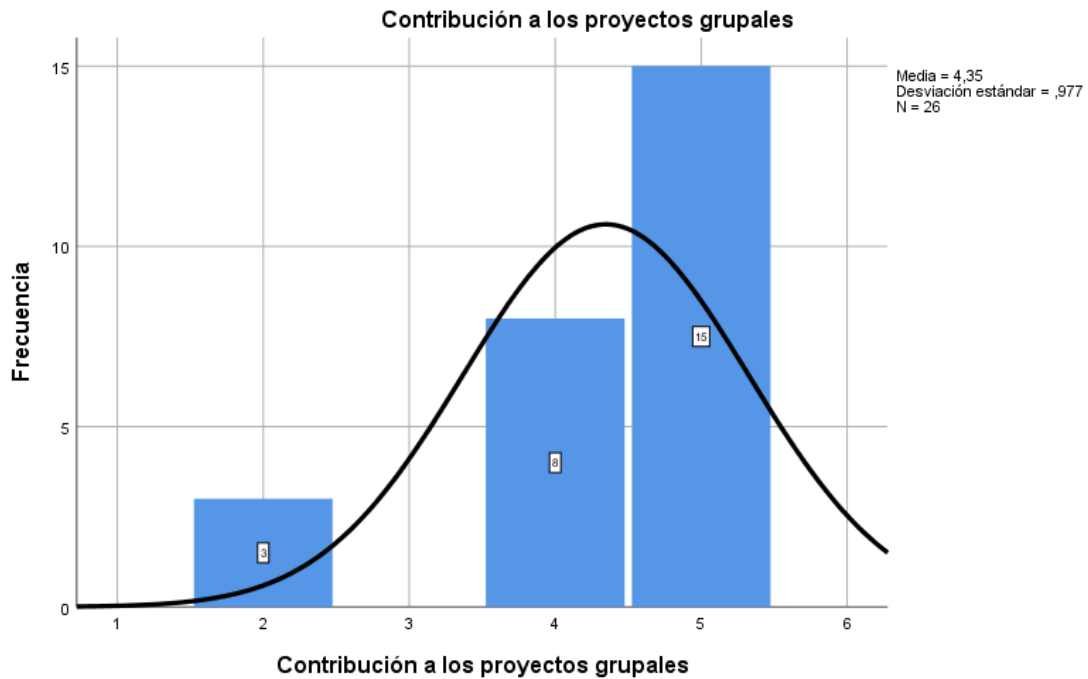
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre hay información actualizada.

Tabla 63: Contribución a los proyectos grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	11,5	11,5	11,5
	Casi siempre	8	30,8	30,8	42,3
	Siempre	15	57,7	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 63: Histograma Contribución a los proyectos grupales



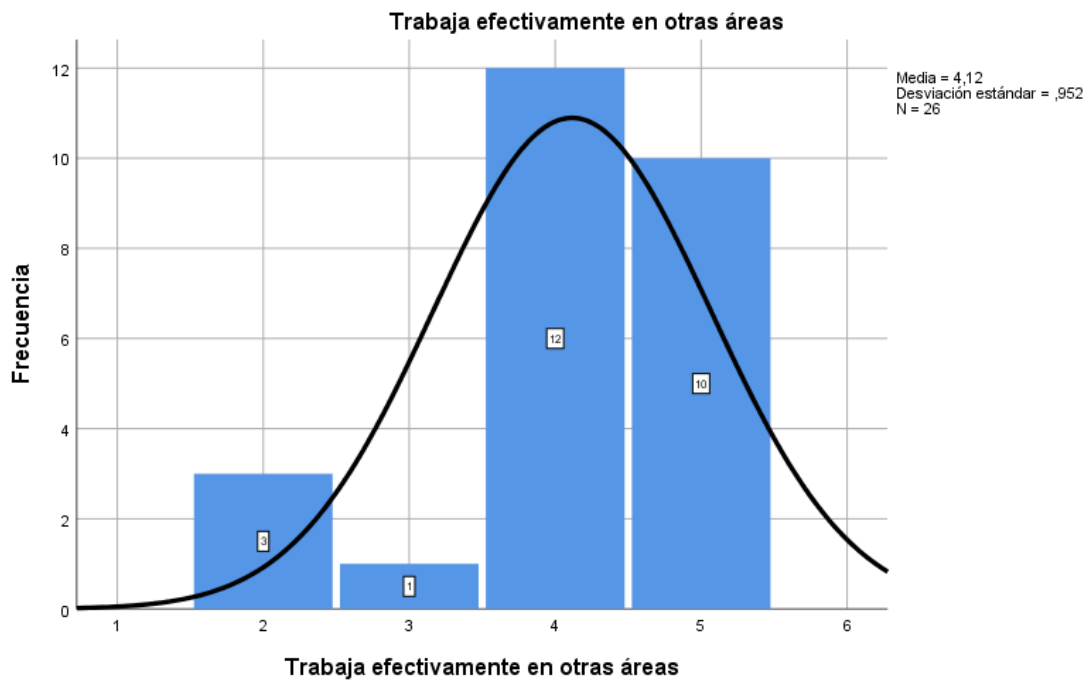
Comentario:

Se puede apreciar que el 57,7 % de los trabajadores encuestados consideran que siempre hay contribución a los proyectos grupales.

Tabla 64: Trabaja efectivamente en otras áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	11,5	11,5	11,5
	A veces	1	3,8	3,8	15,4
	Casi siempre	12	46,2	46,2	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 64: Histograma Trabaja efectivamente en otras áreas



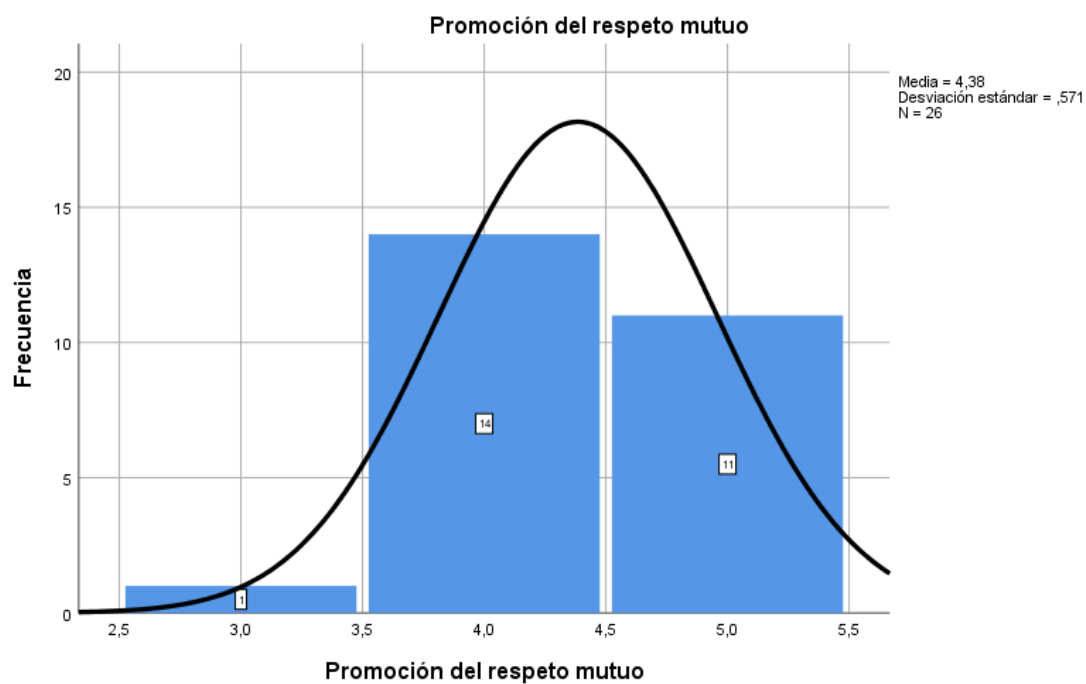
Comentario:

Se puede apreciar que el 46,2 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se trabaja efectivamente en otras áreas.

Tabla 65: Promoción del respeto mutuo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	14	53,8	53,8	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 65: Histograma Promoción del respeto mutuo



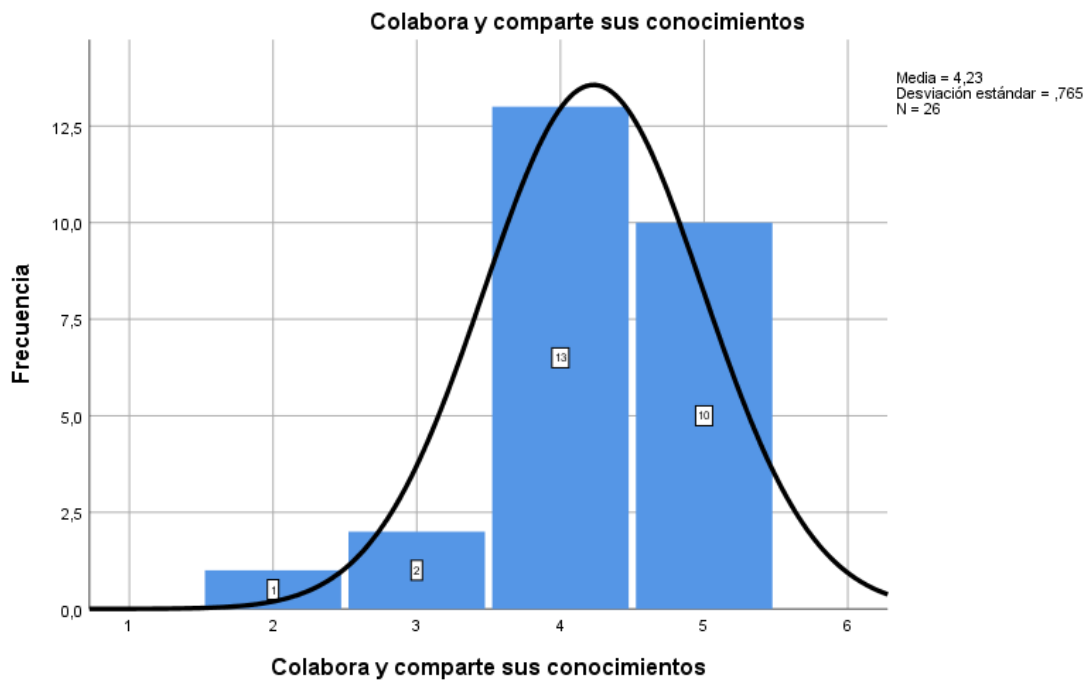
Comentario:

Se puede apreciar que el 53,8 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre hay promoción del respeto mutuo.

Tabla 66: Colabora y comparte sus conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	2	7,7	7,7	11,5
	Casi siempre	13	50,0	50,0	61,5
	Siempre	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Gráfico 66: Histograma Colabora y comparte sus conocimientos



Comentario:

Se puede apreciar que el 50 % de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre se colabora y se comparte sus conocimientos.

Anexo 13

Comprobación de hipótesis general del clima organizacional y el desempeño laboral

H₀: V1 Clima organizacional no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1 Clima organizacional se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 67: Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral

		Total Clima organizacional	Total Desempeño laboral
Total Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es de 91, 2 %, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.

Comprobación de hipótesis específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1:

H₀: V1D1 La realización personal no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1 D1 La realización personal se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 68: Correlación entre la realización personal y el Desempeño laboral

		Total Realización personal	Total Desempeño laboral
Total Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre la realización personal y el desempeño laboral es de 91, 1 %, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de Hipótesis Específica 2:

H₀: V1D2 El involucramiento laboral no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1 D2El involucramiento laboral se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 69: Correlación entre el involucramiento laboral y el Desempeño laboral

		Total involucramiento laboral	Total Desempeño laboral
Total Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral es de 90 %, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

H₀: V1D3 La supervisión no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1 D3 La supervisión se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 70: Correlación entre la Supervisión y el Desempeño laboral

		Total Supervisión	Total Desempeño laboral
Total Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre la supervisión y el desempeño laboral es de 74%, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de Hipótesis Específica 4:

H₀: V1D4 La comunicación no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1 D4 La comunicación se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 71: Correlación entre la Comunicación y el Desempeño laboral

		Total Comunicación	Total Desempeño laboral
Total Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre la comunicación y el desempeño laboral es de 87%, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de Hipótesis Específica 5:

H₀: V1D5 Las Condiciones laborales no se relaciona con V2 Desempeño laboral

H₁: V1D5 Las Condiciones laborales se relaciona con V2 Desempeño laboral

Tabla 72: Correlación entre la Comunicación y el Desempeño laboral

		Total Condiciones laborales	Total Desempeño laboral
Total Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
Total Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

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

Interpretación:

Se concluye entonces en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis. Las variables investigadas presentan si se relacionan. La asociación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral es de 87%, siendo una prueba altamente significativa entre las variables estudiadas.