



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre Clima Organizacional y Desempeño
Laboral de los trabajadores del Ministerio de la
Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Milagros Teresa Alegre Quito

ASESOR:

Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

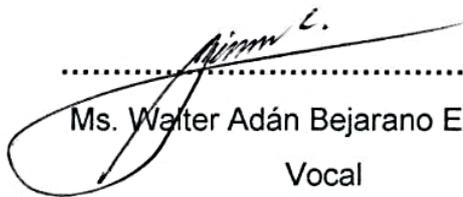
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Edwin López Robles
Presidente



Dra. Jaela Peña Romero
Secretario/a



Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

Vocal

DEDICATORIA

A ti, Padre Celestial que guías mi camino, quien me cuida y protege a todas las personas que amo.

A mi madre Elba, quien es un ángel que Dios padre todo poderoso envió a mi vida, es ella el motor que hace en mí luchar día a día y ser mejor persona, enseñándome a tratar siempre con justicia al prójimo.

Con Respeto y cariño a mi señor padre Julio, que a pesar de su enfermedad, ve la vida con optimismo.

A mis hermanas Erika y Zayra, por ser unas madres y profesionales dedicadas, cuidando siempre el bienestar de su familia

A mi compañero de vida Álvaro, que me brinda todo su apoyo y amor incondicional enseñándome a ser mejor persona.

Milagros

AGRADECIMIENTO

A mi maestro Walter Bejarano Escalante por ser parte de mi formación profesional, por los consejos y llamadas de atención, los cuales dejaron marca en mí para ser una mejor profesional.

A mis amigos de ahora y siempre, quienes me acompañaron durante este camino en la universidad y en el andar de mi vida profesional a los que he llegado a conocer y querer y ellos son Patricia, Sisi, Kevin, Henry, Victor, Naldy y Mónica

A mis coordinadores y amigos Álvaro e Indira, quienes me apoyaron con la carga laboral, dándome ánimo cada día.

Al Ministerio de la Producción DGSF – DIS, Chimbote quienes me apoyaron con la obtención de información y así ejecutar esta investigación satisfactoriamente.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Milagros Teresa Alegre Quito, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45494427; con la tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017 “.

Declaro bajo juramento que:

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

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



A handwritten signature in blue ink, reading "Milagros Teresa Alegre Quito", positioned above a dashed horizontal line.

Chimbote, agosto 2017

Milagros Teresa Alegre Quito

DNI N° 45494427

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

A continuación la presente tesis titulada: “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”; ejecutada en concordancia con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está estructurado por siete capítulos los cuales se detallan a continuación: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones y capítulo VII, las referencias bibliográficas, también se incluye el anexo establecido.

Se espera, que el informe este acorde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	28
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS	71

ANEXOS	79
Anexo 1: Instrumentos	80
Ficha técnica de los instrumentos	82
Validez de los instrumentos	84
Confiabilidad de los instrumentos	98
Anexo 2: Matriz de consistencia	102
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	104
Anexo 4: Base de datos	105

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, en la investigación la población es pequeña y es posible acceder a ella sin un tipo de dificultad, es por ello que se trabajó con toda la población, que al mismo tiempo estuvo conformado por la muestra, es por ello que la muestra empleada fue de 30 trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, a los cuales se aplicó el cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral. Para el análisis de los resultados se empleó estadísticos descriptivos básicos y los parámetros: Coeficiente de correlación de Pearson. Se obtuvo como resultado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es $r_{xy}= 0,524$, concluyendo que el grado de relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral

ABSTRACT

This research paper entitled "Relationship between Organizational Climate and Work Performance of the Workers of the DGSF Production Ministry - DIS Chimbote, 2017" aimed at establishing the relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the Ministry workers Of the DGSF Production - DIS Chimbote. The research is descriptive correlational, in the research the population is small and it is possible to access it without a type of difficulty, that is why it was worked with all the population, which at the same time was conformed by the sample, is by That the sample used was 30 workers from the Ministry of Production DGSF - DIS Chimbote, to whom the questionnaire on organizational climate and work performance was applied. For the analysis of the results we used basic descriptive statistics and the parameters: Pearson correlation coefficient. As a result, the degree of relationship established by the variables organizational climate and work performance is $r_{xy} = 0.524$, concluding that the degree of relationship is strong and directly positive, that is to say as the workers' organizational climate is improved, Work performance is also improved.

Keywords: Organizational climate and work performance.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las organizaciones están sufriendo cambios profundos, todo ello al avance de la ciencia y tecnología, en tal sentido las empresas buscan mejorar sus estrategias y métodos para enfrentar con éxito los desafíos que presenta la sociedad.

Las organizaciones, hoy en día tratan de mejorar el Clima Organizacional al interior de la misma, ya que esta se relaciona con los métodos de mando, estilo de liderazgo, la comunicación que debe existir entre los trabajadores de la empresa, estos son componentes de un Clima que adopta la organización y que influye poderosamente en el comportamiento laboral de sus trabajadores, ya que se sostiene que su comportamiento dependen de las percepciones que este tenga sobre el Clima que se practica en la organización, además se supedita de los conocimientos que tenga para desempeñar su labor, sus motivaciones y de cómo satisface sus necesidades personales y el de su familia, todo ello coadyuva y contribuye a lograr los objetivos que la organización se ha trazado, este el motivo del presente estudio que buscó establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

El presente capítulo contiene la siguiente temática: realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional presenta varias definiciones no existiendo una unificación teórica según indican los diferentes autores como Goncalves, Robbins y Gibson, Ivancevich y Donnelly, Ouchi, Chiavenato, etc, pero esta variable se inició con la idea que el ser humano vive en múltiples cambios actitudinales y cognoscitivos, el colaborador quien compone las diversas organizaciones su comportamiento y desempeño laboral se encuentra influenciado del ambiente que lo rodea, el desequilibrio en el mercado laboral y la disminución salarial que sufre América Latina y el Caribe, el cual obliga al trabajador a desempeñarse en diferentes áreas para poder satisfacer sus necesidades.

A nivel internacional, los problemas identificados en las universidades de América latina como por ejemplo el país de Venezuela, dichos problemas incluyen aspectos del clima organizacional que pueden ser abordados mediante la utilización de indicadores de gestión, que sirvan de herramienta reguladora en el control de la gestión de la gerencia universitaria. Entre los múltiples problemas que se dan, se destacan los inherentes al personal de profesores y funcionamiento interno de las dependencias administrativas y docentes, prevaleciendo en estas últimas los ambientes de trabajo inadecuados por falta de iluminación, ventilación, entre otros problemas (Mujica y Pérez, 2007, p.291).

Las Instituciones y organizaciones en América Latina han sufrido un déficit de interés por la práctica de capacitación discontinua del personal en el trabajo, trayendo como consecuencia negativa que el desempeño laboral sea deficiente y se origine la falta de compromiso. El desempeño laboral de un trabajador se ve afectada por la fatiga emocional que hace referencia a un agotamiento mental prolongándose por el estrés, ansiedad o depresión, todos podemos sentir este tipo de cansancio en algún momento, presentándose mayormente en personas que tienen problemas para comunicarse o adaptarse a su ambiente de trabajo.

Varias empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros; sin embargo, todo cambia cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño profesional. Ante esta situación, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un clima organizacional motivante se convierten en asuntos clave para la productividad de la empresa (Pelaes, 2010, p.17).

Diferentes gerentes no comprenden a cabalidad las percepciones personales de sus colaboradores respecto a su comportamiento organizacional y mucho menos el significado del clima organizacional, por cuanto su no entendimiento puede acarrear problemas en los niveles de ausentismo, lentitud, desgano, indiferencia y por lo tanto improductividad, alta rotación en diversos puestos de trabajo y baja adaptación (Sánchez, 2005, p.03).

A nivel nacional, en las instituciones educativas bolivarianas de la UGEL Puno, existe un clima organizacional desfavorable que conlleva el rompimiento de las relaciones humanas entre el personal directivo, docente y administrativo, el cual repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Algunas instituciones educativas carecen de los instrumentos de gestión y si los tienen no se encuentran elaborados de acuerdo a la realidad educativa lo que imposibilita lograr una verdadera planeación, organización, dirección y seguimiento, como menciona un gestor que solo comunica o que solo concibe las cosas nunca logra que se haga nada, mientras que el administrador que solo "hace" termina finalmente por lograr que se hagan las cosas. Otro de los aspectos que se detecta es la falta de la planificación curricular al no contar con las sesiones de aprendizaje, improvisando los docentes sus clases, esto debido a que el director por desconocimiento sobre los procesos pedagógicos no realiza el monitoreo correspondiente. Las instituciones educativas se encuentran en muchos de los casos desorganizadas imperando el autoritarismo, con un trato vertical entre el personal directivo y docente (Torres y Zegarra, 2015, p.02).

Así mismo una de las problemáticas del Clima Organizacional se evidencia en la falta de motivación del trabajador pues considera que el desempeño laboral demostrado en la ejecución de sus labores, no es debidamente evaluado y recompensado, que el sueldo que se percibe no cubre con lo realizado y que no son premiados de la misma forma con otros trabajadores de la misma institución u organización.

De la misma forma, la ausencia de capacidades gerenciales y el desconocimiento de los procesos comunicacionales inherentes al clima organizacional, potenciarán un entorno negativo que puede llegar a ser el inicio de una coyuntura insostenible, altamente "contagiosa" en el tiempo que perjudique el desempeño del personal como el área de transporte del metro de Lima, deteriorando el logro de la eficiencia y eficacia en el desempeño del trabajador (Huamani, 2015, p.09).

EL Sistema Nacional de Supervisión y Fiscalización Pesquera y Acuícola es un sistema de tipo funcional que integra procedimientos, técnicas e instrumentos de supervisión y fiscalización en materia de pesquería y acuícola, creada con la finalidad de supervisar y asegurar el cumplimiento del ordenamiento jurídico aplicable a las

actividades pesqueras y acuícolas por medio de los inspectores que cumplen dichas disposiciones.

A nivel local el clima organizacional como por ejemplo en la Unidad de Gestión Educativa de Sihuas, la problemática que se abordó está relacionado a las falencias y debilidades a la hora de tomar decisiones, así mismo la falta de estabilidad y permanencia del cargo como por ejemplo del director, debido a que es un cargo de confianza, provocando el surgimiento de conflictos interpersonales que conllevan a una escasa identificación del personal con la institución (Torres y Vigo, 2011, p. 10)

Desde el inicio de mi labor como trabajador del Ministerio de la Producción de la Dirección General y Fiscalización de Pesquería, la variable Clima Organizacional según Méndez (2006), el cual define como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, se encuentra deteriorado debido a la ausencia del valor de la solidaridad, presencia del egoísmo entre compañeros, carencia de trabajo en equipo, falta de compromiso, individualismo, verticalismo y ruptura de relaciones humanas (p. 32).

Ante estos hechos la variable desempeño laboral según conceptualizó Chiavenato (2000) como “el desempeño y eficacia del personal que trabaja dentro de una organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”(p.64), se ve resquebrajada, ocasionando en los trabajadores tardanzas, no cumplimientos de funciones, falta de motivación, apatía, incapacidad de análisis, inasistencia e ineficiencia laboral.

Por ello existe la necesidad de realizar el presente estudio denominado “Relación Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”.

1.2. Trabajos previos

Como antecedentes internacionales se encontró que Segredo (2010) en la tesis de maestría titulada “El Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009” presentada en la Escuela Nacional de Salud Pública de la República de Cuba, de la

ciudad de La Habana; un Diseño de Investigación transversal, con una muestra de 24 Coordinadores Docentes de Estado en la Misión Médica Cubana, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados más bajos en la dimensión motivación que clasifica como clima en riesgo, con tres de sus categorías afectadas: responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo y Las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación obtienen buenos resultados por lo que clasifican como clima organizacional satisfactorio y de ellas las dimensiones participación y liderazgo son las de mejores resultados.

Arratia (2010) en la tesis de maestría titulada “Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados” presentada en la Universidad de Chile, de la ciudad Santiago; es una investigación tipo descriptiva, con una muestra de 12 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Se desarrollarán algunas proyecciones de política que parecen interesantes a la luz de lo planteado, así como algunas nuevas preguntas de investigación que emergen del estudio realizado; Ahora bien, respecto de las principales ideas fuerzas, nos parece necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño; De esto se desprende una segunda idea: Que, a pesar de la evidencia, los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal.

De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. Así, lo fundamental es que el desarrollo de condiciones materiales y sociales de trabajo significativamente positivas para los docentes es una precondición para el desarrollo de desempeños altos, pero no es la única condición necesaria para ellos. Una vez mejoradas estas condiciones, se podría exigir a los docentes mejorar sus procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la mejora de los resultados de sus estudiantes (p.e. SIMCE, PISA, etc.) y de ellos mismos (p.e. EDD); En tercer lugar, es interesante que, muchos de los resultados, apuntan a centrar el desarrollo y el entendimiento de la profesión docente desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. En este sentido, es fundamental comprender que el sentido de vocación permite a los docentes sobreponerse a su realidad y actuar con un fin transformador en el mundo, les impide superar sus estadios profesionales, toda vez que hacen centrar su mirada en los resultados valóricos más que en los resultados académicos, lo que evidentemente impide el desarrollo de desempeños docentes más altos; Finalmente, es relevante de destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizante y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos; Teniendo en cuenta estas ideas fuerzas, parece pertinente volver a la pregunta guía del estudio realizado: ¿De qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente de nuestro país? De acuerdo a lo planteado, es

posible responder que, debido a que los docentes no tienen total conciencia de sus condiciones de trabajo, ellos docentes perciben que la satisfacción laboral y de las condiciones materiales de trabajo no son aspectos que influyan directamente en sus desempeños laborales. De todos modos, identifican dos elementos que actúan como mediadores, y en este sentido, influirían en el desarrollo profesional: La vocación como eje esencial de su profesión; y el contexto en el cual se desempeñan como factor fundamental de su desempeño. Esto nos permite realizar una proposición teórica, donde se entiende que esta poca vinculación empírica está relacionada con la permeabilidad producida por la incorporación ideológica de la idea de vocación, que permite dislocar las condiciones de trabajo como factor relevante en el desempeño docente, y, por tanto, en los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente.

Bolívar (2013) en la Tesis Maestría titulada “El Clima Organizacional en la empresa AGROPATRIA, S.A. sede Moyetones en el Estado Lara”, presentada en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, de la Ciudad de Barquisimeto; es una investigación de diseño transeccional o transversal, con una muestra de 25 trabajadores de la empresa AGROPATRIA, S.A. sede Moyetones en el Estado Lara, donde se llegó a las siguientes conclusiones: En términos del objetivo general. La investigación documental, la observación directa y el estudio descriptivo, de carácter cuantitativo realizado, en el caso concreto de la empresa en cuestión, permite reiterar que el clima organizacional, efectivamente, es un fenómeno complejo, mediado por diversos factores, los cuales son percibidos de una manera muy particular por los trabajadores, de acuerdo con las condiciones laborales existentes en ella en un momento determinado, y que pueden incidir de forma positiva o negativa o, también, traducirse en fortalezas o debilidades, según sea el caso, para el rendimiento y la productividad de los empleado y, por ende, del comportamiento y desarrollo de la organización, dependiendo de la concepción y de la práctica que al respecto maneje la gerencia, en cuanto a los objetivos específicos, en primer lugar, con relación a los Factores Psicologicos Personales y su incidencia en el Clima Organizacional, la empresa Agropatria, S.A. Sede Moyetones, muestra fortalezas importantes en cuanto a la motivación, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y disposición al cambio, lo cual se revela como una tendencia generalizada, dada la percepción positiva de los trabajadores al respecto, en detalle, los trabajadores se

muestran motivados de manera permanente porque asisten a su trabajo con muchas ganas de enfrentar un nuevo día laboral; sin embargo, vale destacar que el mismo personal tiene la percepción que para la organización como tal, este no es un aspecto importante. Esta cualidad individual, se ve reforzada por el hecho de que el trabajador percibe como un aspecto gratificante su sentido de pertenencia a la empresa y lo expresa con orgullo, además la identificación con ella como sitio de trabajo, por un lado, y, por el otro, establece un elevado sentido de compromiso con los objetivos y las metas a cumplir, toda vez que está al tanto, no sólo de las responsabilidades que tiene asignadas, sino también de las que son inherentes al personal de otras áreas, de manera similar, pese a que existe la disposición para acometer nuevas tareas, lo cual se traduce en satisfacción individual manifiesta; no es menos cierto, que igualmente cuando se trata de introducir innovación y cambios, se produce la consabida resistencia. En este sentido, se asume que la empresa no cuenta con los mecanismos apropiados para generar una estrategia de cambio organizacional, de tal forma que los empleados se hagan partícipes de la misma, puedan internalizarla y familiarizarse con ella para impulsarla, minimizando las restricciones y dificultades, sobre todo tratándose de una organización cuya naturaleza y consolidación está en proceso, luego de su conversión a ente del Estado, en segundo lugar, con respecto a los Factores Grupales que influyen en el Clima Organizacional de la empresa Agropatria, S.A. Sede Moyetones, se identifican la cooperación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo y valores. Los resultados permiten concluir que los trabajadores ven de manera positiva la forma como cooperan tanto los directivos como el respeto del personal ante cualquier situación que se presente de índole laboral, por ende, esto contribuye a fortalecer el ambiente laboral; sin embargo, particularmente en el caso del compañerismo dentro de la empresa, mas no fuera de ella, ya que no han logrado compartir de manera extra laboral otras actividades, no propiciándose la oportunidad de conocerse de manera mas a fondo, aunado a que la empresa no promociona actividades recreativas fuera de la jornada laboral, aun cuando esto lo estipule la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, en este orden de ideas, es propicio mencionar el trabajo en equipo, ya que el mismo es un factor grupal de mucha relevancia en el clima organizacional en Agropatria, S.A. Sede Moyetones, encontrándose una situación enteramente favorable debido a que existe ayuda mutua entre los trabajadores, creándose un

ambiente ideal que permite desempeñar las funciones individuales y grupales de manera efectiva, como coadyuvante de la productividad de la empresa, en el caso del liderazgo, se pudo apreciar a través de los resultados obtenidos que los trabajadores están muy a gusto con el tipo de liderazgo ejercido en la empresa por parte de los directivos y/o supervisores inmediatos, basado en el apoyo, solidaridad tanto en el plano laboral como en situaciones ajenas a este, también en supervisión y reglas implementadas internamente en la empresa, generando así cierta atmósfera favorable en la organización; pese a que ese liderazgo, asimismo, es percibido con ciertos rasgos de autoritarismo, con todo lo que ello significa para el aporte de nuevas iniciativas, al llevarlas a cohibirse y asumir actitudes negativas en su desempeño laboral, otra apreciación interesante está representada por la relación existente entre los valores personales y los de la empresa. En este caso, se aprecia una percepción positiva para el clima organizacional debido a que la actuación de los trabajadores está apegada a los valores que aquella promueve e infunde, sintiéndose que existe una identificación recíproca con los principios. Por otra parte, se reitera la dificultad expresada en cuanto a que no hay un ambiente laboral propicio al desarrollo de eventos e iniciativas conducentes a promover y fortalecer la integración familiar. Como valor proclive y necesario, entre otros, para sentar las bases de una cultura con el “sello” Agropatria Moyetones, tomando en cuenta que se trata de demostrar que los valores son generados de beneficios para la empresa, para sus integrantes, y para el medio social donde ella se desenvuelve y, por lo tanto, constituyen una auténtica ventaja competitiva frente a quienes no le asignan esa prioridad en la organización.

Meléndez (2015) en la tesis de maestría titulada “Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 - 2014” presentada en la Universidad Tecnológica Equinoccial, de la ciudad de Quito; es una investigación tipo descriptiva correlacional, con una muestra de 30 colaboradores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas , llegando a las siguientes conclusiones: El clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones, No existen modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, De acuerdo a los resultados

obtenidos se concluye que la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados, Es muy importante para enfocar recursos hacia otros elementos que si influyen en el desempeño laboral, pero definitivamente no el clima organizacional, Se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo, es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto, Mientras tanto el factor credibilidad se correlaciona positivamente con resultados de igual manera que el anterior con la camaradería, es decir que con una mayor credibilidad mayor será el desempeño de los equipos de trabajo, Los factores credibilidad y orgullo se correlacionan positivamente, es decir que las personas se sienten parte de la institución por la credibilidad que muestra al cliente interno y externo, La credibilidad correspondiente a la variable de clima organizacional se correlaciona positivamente con el respeto, el orgullo y la camaradería, sin embargo la última posee un valor más alto, El respeto se correlaciona con camaradería de una forma muy considerable, es decir que se podría considerar la idea que a nivel interno hay una aceptación de las personas poniendo por delante este subconstructo como es el respeto, En cuanto a la camaradería es decir a la relación cordial que tiene entre grupos y el orgullo es decir sus sentimientos de autoestima de los funcionarios/rias se correlaciona positivamente, En cuanto al conocimiento sea direccionalidad de clima organizacional y desempeño laboral se ven correlacionados de forma positiva pero no significativa por la credibilidad y de forma negativa por la camaradería, El desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades, sin embargo el cumplimiento posee un valor moderado y Si bien es cierto la capacidad de aprendizaje perteneciente a la variable de desempeño laboral se tiene que es una constante ya que posee un mismo valor para calificar, de acuerdo a la información levantada.

Antúnez (2015) en la tesis de maestría titulada “El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de Caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicada en la ciudad de Maracay, estado Aragua” presentada en la Universidad de Carabobo, de la ciudad de La Morita; un Diseño de Investigación no experimental - descriptivo, con una muestra de 30 empleados del área de Caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicada en la ciudad de Maracay, estado Aragua, llegando a las siguientes conclusiones: El diagnóstico de los factores que determinan actualmente el clima

organizacional de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Objetivo 1), permitió conocer que el trabajo en equipo, la comunicación, la organización y la tecnología son los factores que influyen positivamente el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades cotidianas, generando efectos no solo sobre la calidad de vida laboral de las personas y su satisfacción, sino también, sobre la buena disposición del personal para alcanzar un mejor desempeño laboral y establecer relaciones interpersonales armoniosas, Sin embargo, existen otros factores tales como: la satisfacción al cliente, el liderazgo, la motivación y los valores; que aun estando presentes y alcanzando ponderaciones superiores al 50 por ciento, deben ser considerados como elementos de riesgo capaces de generar un detrimento en el conjunto de propiedades inherentes a la atmosfera laboral y, por consiguiente, al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo. Motivo por el cual, requieren ser mejorados para lograr que las percepciones compartidas por los colaboradores con respecto a su entorno laboral sean válidas para guiar favorablemente sus comportamientos hacia la eficaz y eficiente ejecución de la faena,

Hay que mencionar, además que para los antecedentes nacionales se tomó en cuenta a García (2015) en la Tesis de Maestría titulada “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, de la Ciudad de Lima; es una investigación de diseño cualitativo, con una muestra de los egresados de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú comprendidos en los años 2013 y 2014, donde se llegó a las siguientes conclusiones: La implementación de políticas públicas atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; existen programas pero no se les efectúa el seguimiento correspondiente y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para identificarse y cumplir con los objetivos y metas, La supuesta integración y consolidación del perfil profesional del policía se ve cuestionada cuando existen opiniones del usuario sobre el trato que reciben, calificándolo como poco favorable, y el deficiente desempeño policial, La profesión policial es considerada una de las más peligrosas desde el punto de vista emocional, con un alto nivel de estrés. El enfoque por competencias se encuadra en el proceso

integrador y de consolidación del perfil profesional del policía desde la etapa de formación. La Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional debe formar un perfil académico y profesional, desarrollando competencias cognitivas, aptitudes, habilidades y destrezas que sustentadas en principios axiológicos humanistas, permitan poner a disposición de la sociedad a un profesional competente para cumplir la función policial, Para el perfil profesional no se tienen en cuenta las especialidades funcionales detalladas en nuestro marco teórico; se imparten los conocimientos y esfuerzo físico, pero sin considerar las habilidades y destrezas específicas que debe tener el policía como egresado, Las habilidades y destrezas constituyen la condición especial que todo policía debe desarrollar y fortalecer en la escuela de formación, producto de los dos o tres años de preparación. Se requiere que el policía tenga el mayor número de habilidades y destrezas para asumir con éxito las diferentes actividades funcionales establecidas en la Constitución, en sus leyes y reglamentos; habilidades para la solución de problemas inmediatos, para identificar y percibir la comisión de hechos delictuosos, para prevenir situaciones que pongan en riesgo la actividad humana; destrezas para intervenir en cualquier circunstancia, para superar cualquier obstáculo físico que se le presente y el dominio de todo tipo de armas de fuego, Las habilidades y destrezas que no se han implementado son la práctica continua de disparos con armas de fuego de corto y largo alcance, la defensa personal, las técnicas de intervención y conducción de personas intervenidas, la investigación y desarrollo profesional, el dominio del carácter, del temperamento del nuevo policía ante situaciones de riesgo, y la regulación e implementación de prácticas profesionales reales donde el alumno se afiance en el desempeño laboral, El perfil profesional que se encuentra estipulado en la EST-PNP no se ha implementado a cabalidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje no es evaluado de manera continua, solo se tienen los exámenes parciales y finales cada dos meses. En cuanto a la instrucción policial, los instructores no son preparados para dicha función, cumplen una rutina establecida desde hace 30 años, no siguen un diseño curricular que sea verificable en los avances del perfil profesional que se quiere que adquiera el alumno, El perfil actual de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra muestra significativamente deficiencias en la formación de valores, habilidades, destrezas, competencias y el conocimiento de la profesión; debido a la deficiente implementación de las políticas

relacionadas a la seguridad ciudadana; se debe considerar el perfil ideal del policía con elevados valores morales, el conocimiento de la profesión policial, el desarrollo de habilidades y destrezas específicas para la función, y el respeto de los derechos humanos, En la actualidad, la Policía Nacional tiene necesidades que se relacionan con el perfil profesional del policía y que guardan estrecha relación con las competencias y especialidades funcionales señaladas en la ley N° 1148 de la Policía Nacional, Las competencias, habilidades y destrezas que actualmente muestra el egresado policía de la Escuela Técnico Superior de Policía de Puente Piedra, no satisfacen el perfil profesional que cada especialidad funcional de la Policía Nacional, Se requiere que el policía egresado de la escuela presente habilidades, destrezas cognitivas y motoras, en el uso de la fuerza racional con respeto a los derechos humanos, el dominio en el uso del arma de fuego, una excelente preparación en la defensa personal, dominio de las técnicas de intervención y conducción de personas y Es primordial la revisión y reorganización del sistema educativo policial de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional que incluya un estudio concienzudo y detallado de la malla curricular, sílabos y desarrollo de asignaturas, entre otros; y modernice el sistema acorde a los campos funcionales y competencias señaladas en la ley de la Policía Nacional.

Pérez y Rivera (2015) en la Tesis Maestría titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013”, presentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de la Ciudad de Iquitos; es una investigación de diseño no experimental transeccional o transversal, con una muestra de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo, En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se

encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales, En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros, En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos y En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus régimen laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Goicochea (2015) en la Tesis Maestría titulada “Supervisión Pedagógica y desempeño laboral de los docentes de los colegios adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015”, presentada en la Universidad Peruana Unión, de la Ciudad de Lima; es una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 110 docentes y 8 comisiones evaluadoras de los colegios adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Las variables Supervisión Pedagógica y Desempeño Docente tienen una relación MUY BAJA, puesto que se halló un P valor de 0.220 a un nivel de significancia de 5%, con un Rho de 0.122, El factor Monitoreo de la supervisión pedagógica y el Desempeño laboral docente tienen una relación MUY BAJA, puesto que se halló un P valor de 0.559 a un nivel de significancia de 5%, con una relación de 0.059, El factor Acompañamiento de la supervisión pedagógica y el Desempeño docente tienen una relación MUY BAJA, puesto que se halló un P valor de 0.741 a un nivel de significancia de 5%, con una relación de 0.033, Los tres puntos anteriores nos llevan a reflexionar que algunos aspectos importantes de la supervisión pedagógica, según nuestro planteamiento del marco teórico, no le estamos prestando atención y sólo nos estamos dedicando a aspectos poco relevantes para el desempeño docente y El modelo de supervisión pedagógica y evaluación docente que se está aplicando en los Colegios Adventistas de la Misión Peruana del Norte, enfocado en solo revisar

documentos, llenar fichas de observación de ejecución de clases y que los alumnos y padres respondan cuestionarios de percepción sobre el trabajo de los docentes, no está ayudando a alcanzar que los maestros tengan un desempeño óptimo a fin de alcanzar la calidad académica. Este modelo está enfocado solo en el control y monitoreo dejando de lado el acompañamiento pedagógico.

Así mismo se halló como antecedentes locales a Bocanegra (2014) en la Tesis Maestría titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de servicios municipales y medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Coishco año 2014”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, de la Ciudad de Chimbote; es una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 36 trabajadores de la sub Gerencia de servicios municipales y medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Coishco año 2014, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Existe un nivel de correlación positiva y significativa ($r = 0,767$) entre el Clima organizacional y Desempeño laboral, por lo que se prueba la hipótesis planteada: H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco en el 2014. Hay que destacar que esta relación se debe circunscribir solamente al grupo de trabajadores investigados ya que por criterios de validez externa no es posible generalizar los resultados a otros grupos o contexto muestral; En la variable de Clima organizacional se determina que el nivel que caracteriza a los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco es Muy Bueno que alcanza el 38,9%, seguido por el nivel Bueno con un 33,3%; En la variable desempeño laboral se determina que el nivel que caracteriza a los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco es Bueno que alcanza el 44,4%, seguido por el nivel Muy Bueno con un 22,2% y Existe un nivel de correlación positiva y altamente significativa $\phi = 0.806$ entre la dimensión Relaciones humanas y el Desempeño laboral; en cuanto a la dimensión Comunicación organizacional y Desempeño laboral el nivel de correlación es positiva y moderada $\phi = 0.459$, en la dimensión Liderazgo y Desempeño laboral el nivel de correlación es positiva y significativa $\phi = 0.625$.

Rodríguez (2014) en la Tesis Maestría titulada “Influencia de las relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cáceres

del Perú: 2014”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, de la Ciudad de Chimbote; es una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 50 trabajadores de la municipalidad distrital de Cáceres del Perú: 2014, donde se llegó a las siguientes conclusiones: Según la muestra estudiada, las relaciones humanas en estimación de los trabajadores de la municipalidad, alcanzan un 80% en el nivel macro a causa de estar influenciadas por aspectos motivacionales individuales, destrezas, habilidades, conocimientos, valores, actitudes la jerarquía en el cargo y la responsabilidad. (Cuadro N° 01); De los 50 trabajadores sometidos a investigación, el 52% estiman que hay un rendimiento laboral del 52% ubicando en el nivel malo en tanto hay una relación entre la primera y la segunda variable de su investigación, según los trabajadores de la municipalidad distrital de Cáceres del Perú en el año 2014 y Según la muestra estudiada, si el 80% de trabajadores consideran que el nivel de influencia de las relaciones humanas es malo y el 52% de los mismos trabajadores afirman que el nivel es malo como desempeño laboral, entonces hay una influencia concatenada y perentoria entre una y otra variable en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cáceres del Perú en el año 2014.

Carranza (2015) en la Tesis Maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás - 2014” presentada en la Universidad Cesar Vallejo, de la Ciudad de Chimbote; es una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 20 trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás - 2014, donde se llegó a las siguientes conclusiones: La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás es positiva y altamente significativa; dado esto, se puede afirmar que mientras mejor será la percepción del clima organizacional dentro de la institución, mayor será el grado de desempeño de los trabajadores dentro de la municipalidad; Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás, respecto al clima organizacional, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores se perciben nivel medio y bajo de clima organizacional, debido básicamente a alta rotación del personal, lo cual se demuestra en no tener noción o poco conocimiento sobre elementos del buen clima laboral; Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás, respecto al desempeño laboral, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo y medio de desempeño, esto es básicamente por la

aplicación de liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y lo cual se refleja en el poco valor agregado de sus actividades diarias, y se hace referencia al bajo nivel de motivación y Por último, este trabajo de investigación concluye que el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás es moderadamente bueno, con una calificación media.

Aliaga (2015) en la Tesis Maestría titulada “El Trabajo en equipo y el Desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, Oficina Zonal Huaraz, 2015” presentada en la Universidad Cesar Vallejo, de la Ciudad de Chimbote; es una investigación del tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 31 trabajadores de la SUNAT- Oficina Zonal Huaraz, 2015, donde se llegó a las siguientes conclusiones: La relación que existe entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria- Oficina Zonal Huaraz es significativa ($p=0,002$), confirmándose la hipótesis general H_1 de que existe un nivel de relación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria- Oficina Zonal Huaraz, 2015, toda vez que los estudios realizados nos permiten determinar que existe correlación positiva entre las variables, al haberse determinado como coeficiente de contingencia 0.539.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

En cuanto al clima organizacional en una institución, éste presenta diversos cambios el cual está influenciado de su entorno laboral y se ve beneficioso cuando el colaborador puede cubrir y satisfacer todas sus necesidades. Chiavenato (2011) menciona “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de las organizaciones y que influye en su conducta” (p. 74).

Así mismo García (como se citó en Uribe, 2015, p. 41) define que “el clima organizacional es el resultado de la interacción entre las características de la organización y las de los trabajadores, tal como las perciben”

Para Méndez (2006) “El clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Tal proceso está influenciado por el sistema de valores, actitudes y creencia, así como de su ambiente

o entorno interno” (p. 30).

En lo que se refiere a las características más relevantes del clima organizacional, este tiende a ser elevado cuando la motivación de los miembros de la organización es alta trayendo consigo entre los participantes relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los trabajadores, sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a ser bajo. El clima organizacional bajo se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión y, en casos extremos, por estados de inconformidad, agresividad o tórumo, situaciones en las que los miembros se enfrentan abiertamente contra la organización como las huelgas o grupo de activistas en favor un movimiento (Chiavenato, 2011, p.75)

Además Taguiri (como se citó en Brunet, 2011, p. 13) indica las siguientes características del concepto de clima organizacional: El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad, el clima es una configuración particular de variables situacionales, sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo, el clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular, el clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización, el clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza, el clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea, el clima está basado es las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente), puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente, tiene consecuencias sobre el comportamiento y finalmente es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

En relación a las características, Ramos sostiene al respecto:

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir

su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. (2012, p.21)

En la actualidad, cada día surgen nuevas empresas, produciéndose en el mercado una competitividad perenne, es por ello que el tener un excelente clima organizacional es de suma importancia para el éxito de este, consiguiendo con ello, que los empleados puedan sentirse comprometidos y así, ofrezcan excelentes resultados para el beneficio de su institución y mejor servicio al consumidor.

El conocimiento del Clima Organizacional, se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización, Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones y seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir (Páramo, 2004, p.13)

Hablar de mejoras en el clima organizacional no es un tema fácil, es una tarea en la que deben participar todos los trabajadores de las diferentes áreas y cargos de las diversas instituciones.

Se debe agregar que para Uribe (2015) “la importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones” (p.44).

El clima organizacional es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior, un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar fácilmente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable. (Brunet, 2011, p. 12)

En cuanto a los tipos de Clima Organizacional, a medida que transcurren los años presenta diversas conceptualizaciones, observándose en las diferentes bibliografías una variedad para medirlas.

Existen cuatro tipos básicos de clima organizacional: Orientado al Control el cual se encuentra basado en sistemas, Orientado al Desarrollo de la Libertad Profesional (basado en la confianza a la gente), Orientado a la Productividad y el Rendimiento (basado en la optimización continua de los procesos de producción) y Orientado al Desafío basado en la colaboración en equipo. (Reddin, 2004, p. 79)

Rodríguez (como se citó en Rivero, 2005, p.38) plantea cuatro tipos o categorías que describen al clima organizacional: Clima orientado hacia el poder; el cual se refiere a la autonomía de un individuo y otras retribuciones son determinadas por aquellos que se encuentran en el poder de la organización, el bienestar de los empleados depende de sus supervisores, Clima orientado hacia el papel; este clima se enfatizan en el orden y la racionalidad, las competencias y el conflicto son regulados por reglas, Clima orientado hacia el trabajo; este está dirigido a trabajar en función de los objetivos específicos de la organización y Clima orientado hacia la gente; cubre las necesidades (personales, de aprendizaje y desarrollo) de los individuos que la integra.

Por otro lado en la teoría de Clima Organizacional de Likert (como se citó en Gamarra, 2014, p. 18) establece la percepción del colaborador del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales, se determina dos grandes tipos de climas en las organizaciones como: Clima de tipo Autoritario, el cual consta de dos sistemas, el sistema I que es Autoritario explotador que se caracteriza por el temor percibido por los empleados y la toma de decisiones son tomadas únicamente por los jefes; Sistema II el cual es un Autoritario Paternalista donde existe confianza entre la dirección y los subordinados, haciendo uso de recompensas y castigos como fuentes de motivación hacia los empleados, y un Clima tipo Participativo, el cual presenta un Sistema III Consultivo, se caracteriza por la confianza que tiene los superiores en sus colaboradores, buscando satisfacer las necesidades y finalmente Sistema IV , que es Participación caracterizándose en la confianza plena de los trabajadores por parte de la dirección, consiguiendo la integración de todos los niveles, influenciando una comunicación de forma vertical y horizontal, ascendente y descendente, teniendo en cuenta como elemento primordial de motivación es la participación. El funcionamiento de este sistema se da en alcanzar los objetivos a través de la participación del equipo de trabajo en forma estratégica.

Por otro lado, muchas organizaciones hoy en día están abiertas a escuchar la opinión y percepción de los empleados que forman parte de su institución, es por ello que se interesan en conocer como ellos se siente en su ambiente laboral empleando diversos instrumentos de medición.

Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional, una de ellas es, observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es realizar entrevistas directas a los trabajadores y la tercera que es la más utilizada es realizar una encuesta a todos los trabajadores utilizando uno de los cuestionarios diseñados para ello. (Goyes, 2012, p. 6)

Además Brunet hace mención que:

Los instrumentos de medida más frecuentes utilizados son los cuestionarios, pues corresponden a la naturaleza multidimensional y perceptiva del clima. Por sus dimensiones, estos cuestionarios cubren las variables humanas, estructurales, relacionadas con la tarea y tecnologías según un cierto grado decreciente de importancia (escala de tipo Likert). La medida perceptiva de los atributos organizacionales sigue siendo la definición más utilizada entre los investigadores. (2011, p. 19)

No obstante, una medida rápida del clima organizacional puede conseguirse a través de las tasas de ausentismo y rotación, una alta rotación y niveles elevados de ausentismo son con casi total seguridad, indicadores de un clima, sin embargo, estos indicadores sólo deben ser utilizados con una primera aproximación (Arredondo, 2008, p.28).

En la presente tesis se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: apoyo, comunicación, trabajo en equipo y equidad.

Al conceptualizar el término apoyo en una institución origina a que esta pueda desenvolverse con mayor optimismo en la generación de resultados, debido a que todo el personal involucrado de las diferentes áreas y cargos pueda dar el auxilio en los diversos problemas o inconvenientes suscitados en el cumplimiento de las funciones.

Pérez y Gardey (2012) define que el apoyo es “un favor, auxilio o protección que se brinda a alguien o a algo” (párr. 7), para ello Khan y Antonucci (como se citó en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2002, p.10) define “como las transacciones interpersonales que implican ayuda, afecto y afirmación”, por su parte Alonso, Menéndez y Gonzales (2013) menciona que es “el

proceso interactivo en que el individuo consigue ayuda emocional, instrumental o económica de la red social en la que se encuentra” (p.118)

En una organización la comunicación debe ser plena y clara en todos los colaboradores de las diversas jerarquías y áreas de trabajo, para que estos integrantes laboren por los mismos objetivos fijados o descritos por la institución

Chiavenato (2011) mencionan que la comunicación” es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra” (p.50) asimismo Hernández (2010) señala que “la comunicación forma parte de los procesos fundamentales que se generan en las organizaciones, en la medida que constituye un medio para la transmisión y recepción de información vital para la consecución de las metas y objetivos organizacionales” (p.54) y Martínez y Nosnik (1998) definen como “un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actividad o conducta” (p.11).

Torrelles et al. (2011) indica que “trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido “(p. 331), Rivas (2010) menciona que el trabajo en equipo “se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (p.03). Hoy en día los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad de las instituciones, Toro señala que:

En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta (2015, p.10)

Hay que mencionar, además que Aguilar y Vargas (2010) lo definen como “un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social” (p.03).

Al definir la dimensión equidad, Pérez y Merino (2009) lo conceptualiza como “La tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón” (párr. 2) además Arrupe menciona:

En tanto, “Equidad” remite desde la igualdad a la consideración de la especificidad, de la diferencia. Podríamos referirnos a la estima conjunta de semejanzas y alteridades incluidas en un género común. Incluye igualdad y diferencia. De allí que, referido a los grupos humanos, el concepto de equidad queda naturalmente implicado con el de justicia que connota igualdad y equilibrio, lograr el equilibrio de la balanza requiere contemplar las diferencias de peso en los platillos para distribuir adecuadamente el mismo. (2000, p.67).

Es así que Mokate (1999) indica que la equidad “se fundamenta en tres valores sociales: igualdad, cumplimiento de derechos y justicia. El reconocimiento relativamente universal de la bondad de estos tres valores permite que el concepto de equidad” (p.14).

Otro punto importante es el desempeño laboral del colaborador, y esta se ve reflejada en la forma en que los empleados realizan su trabajo dentro de la organización o institución, Varela y Salgado (2010) indican que “el desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización, esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de metas superiores (p.24), Altuve (1999) menciona que “es la utilidad, rendimiento o productividad que un apersona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar” (p.36) y Chiavenato (2000) define que “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos de la organización” (p. 55).

Por otro lado, las características más destacables del desempeño laboral, son aquellas que configuran un escenario muy alto para alcanzar óptimos resultados en el desempeño y productividad dentro de una organización, es así que Chiavenato menciona que el desempeño laboral:

Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionales que influyen mucho en él. El valor de la recompensa y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación directa de costo – beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeña. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables

que más lo condicionan (2011, p.202)

En caso de medir el desempeño laboral que es un sistema formal utilizado para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Chiavenato define a la evaluación del desempeño laboral como:

Una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etcétera (2011, p.202).

Varela y Salgado (2010) mencionan que la evaluación del desempeño “es un mecanismo valioso para la organización porque es propiamente la comprobación de los resultados obtenidos en el cargo con respecto a las expectativas, pero debe ser implementado con mucho cuidado pues tiene un fuerte impacto en los individuos” (p. 180)

En el caso de la importancia de evaluar el desempeño laboral de un trabajador se convierte en un elemento primordial para las organizaciones, debido a que ayuda realizar estrategias y mejorar la eficiencia, es así que Chiavenato señala que:

Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etcétera (2011, p. 203)

El desempeño laboral de un trabajador se convierte en un elemento primordial para las organizaciones, debido a que ayuda realizar estrategias y mejorar la eficiencia, es por ello Folger, Konovsky y Cropanzano (como se citó en Varela y Salgado, 2010, p. 180) en el caso de un proceso con implicaciones administrativas, en el que los resultados pueden tener efectos positivos o negativos sobre el pago, la promoción o el estatus, es muy importante evaluar si se generan percepciones de injusticia que van a afectar el clima y la moral.

Chiavenato (2011) señala que “la evaluación del desempeño de 360° comprende el contexto externo que rodea a cada persona. Se trata de una evaluación en forma circular realizada por todos los elementos que tienen algún tipo

de interacción con el evaluado” (p. 205).

Hay que indicar además, que existen diferentes tipos de medición, y ello depende de cómo se plantearon las expectativas de desempeño, tales son: Datos objetivos, el cual es el primer tipo de medición, también recibe el nombre de resultado o medida no valorativa, es una medición de cosas visibles que se pueden contar, ver o comparar entre un trabajador, el segundo tipo de medición es el de Juicios, es aquel que generan los juicios que emite un individuo sobre el trabajo de otro, así mismo los instrumentos basados en juicios que más se recomiendan son Escalas simples de comportamientos, estas se basan en información sobre las tareas del cargo obtenida a partir del análisis del puesto de trabajo, Escalas de evaluación basadas en comportamiento o Bars o escalas de expectativas de comportamientos o Bes, la cual está diseñada, donde los puntos de la escala son comportamientos, lo que evita al jefe evaluador la necesidad de interpretar qué es un desempeño aceptable o insatisfactorio, Escalas de observación de comportamientos o Bos, la suma de puntajes en cada dimensión arroja un valor y la suma de todas las dimensiones da como resultado un puntaje de desempeño general en el trabajo y finalmente Ensayos en los que el evaluador describe el desempeño en categorías muy amplias (Varela y Salgado, 2010, p.181)

Por otro lado otros métodos de evaluación del desempeño son: método de escalas gráficas, que es un cuestionario de doble entrada, estos se seleccionan y escogen para definir las cualidades que se pretendieron evaluar en las personas, y pueden ser escalas gráficas continuas, semicontinuas y discontinuas, Métodos de elección forzada, el cual consiste en evaluar el desempeño personal por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual, Método de investigación de campo, se evalúan el desempeño de los superiores en base de análisis de hechos y situaciones, Métodos de incidentes críticos, se basa en el comportamiento humano tiene características extremas, capaces de generar resultados positivos (éxito) o negativo (fracaso), Método de comparación por pares, compara a los empleados de dos en dos y finalmente Método de frases descriptivas, el cual difiere del método de elección forzada en que no es obligatorio escoger las frases (Chiavenato, 2011, p.207).

Se tomaron en cuenta para esta investigación las dimensiones detalladas a continuación: disciplina, conocimiento del trabajo y proactividad.

Banz (2008) indica que se entenderá por disciplina “el cumplimiento del rol que cada uno de los actores tienen en el contexto de una comunidad organizada, la indisciplina queda enmarcada como el incumplimiento de las responsabilidades particulares que contribuyen al logro de los objetivos de la institución” (p. 1) así mismo, Ospina (2004) “la noción de disciplina se asocia, por lo general, con obediencia a una autoridad y a un estilo de vida que se caracteriza por imponer privaciones, restricciones y limitaciones individuales, en beneficio de una institución, una idea o un programa” (p. 2) y Pérez y Merino (2008) define que la disciplina es “el método, la guía o el saber de una persona, sobre todo en lo referente a cuestiones morales” (párr. 1)

Con respecto a la dimensión del Conocimiento del trabajo, Rodríguez menciona que:

La competencia humana general es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo (la información y conceptos), es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa (2007, p. 1)

Es así que el conocimiento del trabajo es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo (Gonzales, 2010 p.1) y Ludeña (2004) define que “es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (p. 14).

En la dimensión de la proactividad se define como la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. Implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan (Plataforma Virtual de la Universidad de Cadiz, s.f., Párr.1)

Además las personas proactivas buscan continuamente nuevas oportunidades, se marcan objetivos efectivos orientados al cambio, anticipan y previenen problemas, hacen cosas diferentes, o actúan de forma diferente, emprenden la acción y se aventuran a pesar de la incertidumbre, perseveran y persisten en sus esfuerzos y

consiguen resultados tangibles, puesto que están orientadas a resultados. (Francke, 2013, p. 5)

La conducta proactiva pretende desarrollar el pensamiento estratégico que movilice la energía motivacional que conduzca a una conducta inteligente soportada en un sistema de valores internalizado. Desarrollar una conducta proactiva ayuda al emprendedor a afrontar problemas, prever consecuencias y orientarse a la innovación, de manera que pueda mejorar su perfil de competencias de cara a los retos que plantean los nuevos yacimientos de empleo (Ares, 2004, p.2)

1.4. Formulación del problema

Frente a la Realidad Problemática descrita y revisado en los diferentes trabajos que sirven como base para los antecedentes de nuestra investigación y se plantea las teorías relacionadas con las variables el clima organizacional y desempeño laboral, se formuló el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Inspectores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Toda organización o institución emplea diversas acciones para que el ambiente organizacional en donde se desenvuelve cada trabajador sea la óptima y adecuada con el único fin que este asuma con responsabilidad la búsqueda de los objetivos para la institución y satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

Partiendo de allí, la presente investigación se realizó porque se detectó la problemática entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, careciendo del valor de la solidaridad, trabajo en equipo, compromiso al realizar las funciones, egoísmo, individualismo, verticalismo y ruptura de relaciones humanas y ante ello aplicar alternativas de solución

Este estudio presenta un valor teórico porque se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el Clima Organizacional y desempeño laboral que son temas de gran importancia hoy en día para casi todas las instituciones, quienes buscan un continuo mejoramiento en el ambiente el cual el empleado ejerce sus funciones, mejorar el servicio para el ciudadano, teniendo en

cuenta el recurso humano, además los resultados obtenidos de esta investigación se sistematizó en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias administrativas, ya que se demostró la manera como los empleados o colaboradores percibieron su ambiente de trabajo

También el estudio tiene una implicancia práctica porque ayudó a resolver la problemática encontrada entre estas variables marcando una línea de ayuda mejorando en temas como ser proactivo, la disciplina, conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, motivación personal, contribuyendo con ello a la afinidad y compromiso del trabajador con su institución, generando así mayores expectativas para que estos consideren su ambiente laboral como parte integral de su vida.

Por lo tanto este estudio tiene relevancia social porque buscó brindar herramientas de mejora para las variables clima organizacional y desempeño laboral, beneficiándose con estos resultados los trabajadores la Dirección General de Supervisión, ya que los trabajadores que conforman esta Dirección son los primeros eslabones al realizar las labores de fiscalización y de iniciar un proceso administrativo sancionador.

Así mismo su utilidad metodológica en el presente estudio se dio, porque ayudó a elaborar un nuevo instrumento para recolectar datos, además sirvió de guía y apoyo para otros estudiantes que a futuro realicen investigaciones relacionadas con el tema, debido a que utilizó metodologías que favorecen a lograr el cumplimiento de los objetivos, acudiendo al empleo de técnicas y procedimientos de investigación que implementen a innovar un nuevo instrumento de recolección de datos sobre el comportamiento de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Por otra parte, el presente estudio tiene una justificación legal porque está amparado en las siguientes normas como la Ley Universitaria N° 30220 y el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.

No obstante se sugirió ideas y recomendaciones en la tesis, para una mejor realización de la misma, por lo tanto se justificó la siguiente investigación porque generó cambios, dando paso a una real y efectiva clima organizacional modificando la forma de dirigir a los trabajadores con un verdadero conocimiento de su labor, motivación y trabajo en equipo que permita finalmente lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP – DIS Chimbote, 2017

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_α Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H₀ No Existe relación significativa el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

1.6.2. Hipótesis específicas

H_α Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H₀ No existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H_α Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H₀ No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H_α Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

H₀ No existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

CAPÍTULO II

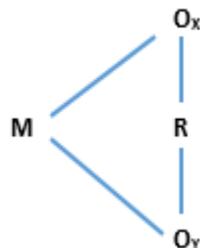
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es un plan, una estructura que no sólo responde a las preguntas de investigación, sino que además determina qué variables van a ser estudiadas, (variables independientes, variables dependientes, variables externas), cómo deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas; indica también cuántas observaciones deberá realizarse y medirse y cuándo; implica además analizar e interpretar las diferencias estadísticas entre las puntuaciones obtenidas; y finalmente indicarnos que conclusiones se deben establecer (Ñaupas, Mejía , Novoa y Villagómez, 2014, p. 327).

Además, el presente diseño de investigación que se utilizó fue el diseño descriptivo correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que “con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92), a su vez Hernández et al. (2014) señala que “es correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93). El diseño de la Investigación es la siguiente:



donde:

M : Muestra de estudio integrado por los trabajadores

O_x : Clima Organizacional

O_y : Desempeño laboral

R : Grado de relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Hernández et al. (2014) menciona que “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 105), además Ñaupaz et al. (2014) lo define como “atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua” (p. 186); en la presente investigación las variables son:

Variable X: Clima Organizacional

Variable Y: Desempeño Laboral

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
VX Clima Organizacional	Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de las organizaciones y que influye en su conducta. (Chiavenato, 2011)	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al Clima Organizacional, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Trabajo en Equipo	Compartir información	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores	Ordinal donde: Bueno Regular Deficiente
				Comunicación continua	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores	
				Confianza	Existe confianza entre los compañeros de trabajo	
				Espíritu de trabajo	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu institución	
				Reconocimiento de errores	Cuando cometes un error en el trabajo reconoces que te equivocaste	
			Apoyo	Motivación	Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu trabajo	
				Ejemplo a seguir	Consideras que tus superiores son un ejemplo a seguir	
				Integridad personal	Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores	
				Respeto	Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo	
			Comunicación	Unión Laboral	Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores	
				Opinión	Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores	
				Diálogo abierto	Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo	
				Cumplimiento de compromisos	Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo	
			Equidad	Toma de decisiones	Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores	
				Ejecución de labores	Te brinda tu institución la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores	
				Trato justo	Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores	
				Favoritismo	Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo	
				Carga laboral	La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores	
			Objetivos razonables	Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables		
			Despido laboral	Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Vy Desempeño Laboral	El desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización, esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de metas superiores, (Varela y Salgado, 2010)	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Disciplina	Acatamiento de normas	Acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones	Ordinal donde: Alto Medio Bajo
				Comportamiento adecuado	El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales	
				Realización del trabajo	Realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal	
				Información puntual	Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución	
				Habilidades profesionales	Desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores	
			Proactividad	Toma de iniciativa	Toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción	
				Responsabilidad	Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales	
				Predisposición	Presenta usted predisposición al efectuar sus labores	
				Eficiencia laboral	Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo	
				Actitud positiva	Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente	
			Conocimiento del Trabajo	Cambios laborales	Te consideras una persona adaptable a los cambios laborales	
				Normatividad legal	Cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo	
				Comprensión de normas	Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores	
				Habilidades de ejecución	Se desempeña hábilmente usted en la ejecución de sus funciones	
				Actualización profesional	Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales	

2.3. Población y muestra

Población:

Hernández et al. (2014) define que “la población o universo como el conjunto de todas las casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174), así mismo para Ñaupas et al. (2014) “la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación.” (p. 246).

La población para la presente investigación consta de:

Sujetos	N°
Coordinadores	3
Personal Administrativo	2
Inspectores	25
Total	30

Fuente: Cuadro de Asignación de personal del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017.

Muestra

Ñaupas et al. (2014) la muestra “es el subconjunto o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo” (p. 246)

La muestra para el presente proyecto de investigación está integrada por los coordinadores, personal administrativo y los inspectores, todos ellos pertenecen al Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote.

En la investigación la población es pequeña y es posible acceder a ella sin un tipo de dificultad, es por ello que se trabajó con toda la población que a su vez es la muestra, teniendo como criterio la conveniencia y la disponibilidad para recabar la información necesaria para la investigación

Hernández (como se citó en Castro, 2003), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).

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

Técnica

Arias (1999) define que “las técnicas y recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.25).

Asimismo para llevar a cabo el presente trabajo se empleó la técnica de recolección de datos de la Encuesta, que se define como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (Casas, Repullo y Donado, 2003, p. 527).

Instrumento

Pino (2007) indica que el instrumento “es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p. 415).

Hay que mencionar, además que se utilizó como instrumento de recolección de datos el Cuestionario siendo este definido por Hernández et al. (2014) como “el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Para ello que se desarrolló una ficha técnica con el nombre de instrumento Cuestionario del Clima Organizacional creado por el mismo investigador, el cual estuvo dirigido hacia los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, donde se evaluó el nivel del Clima organizacional de los trabajadores de esta misma dirección, teniendo en cuenta para su evaluación las dimensiones e indicadores que como: Dimensión Trabajo en equipo con sus indicadores compartir información, comunicación continua, confianza, espíritu de trabajo y reconocimiento, dimensión Apoyo con sus indicadores motivación, ejemplo a seguir, integridad personal, respeto y unión laboral, la dimensión Comunicación con sus indicadores opinión, diálogo abierto, cumplimiento de metas, toma de decisiones y ejecución de labores y finalmente la última dimensión Equidad con sus indicadores trato justo, favoritismo, carga laboral, objetivos razonables y despido laboral, este instrumento cuenta con 20 ítems con interpretación de resultados cuantitativos, forma de administración individual, con una duración de 30 minutos aproximadamente, cuyo objetivo es identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, además tiene una escala de medición conformada por los enunciados siempre (3); casi siempre (2); a veces (1) y nunca (0), cabe indicar que los análisis estadísticos sus resultados se presentaron en cuadros y barras porcentuales donde se aplicó el

estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson, para determinar la confiabilidad de este instrumento de empleo el Alfa de Cronbach obteniendo 0.902 de confiabilidad y cuya Validez se dio a través de Juicio de Expertos

El siguiente instrumento, se realizó una ficha técnica con el nombre de instrumento Cuestionario del Desempeño Laboral creado por el mismo investigador, el cual estuvo dirigido hacia los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, donde se evaluó el nivel del Desempeño Laboral de los trabajadores de esta misma dirección, teniendo en cuenta para su evaluación las dimensiones e indicadores como: Dimensión Disciplina con sus indicadores acatamiento de normas, comportamiento adecuado, realización del trabajo, información puntual y habilidades profesionales, dimensión Proactividad con sus indicadores toma de iniciativa, responsabilidad, predisposición, eficiencia laboral y actitud positiva y concluyendo la dimensión Conocimiento del trabajo con sus indicadores cambios laborales, normatividad legal. Comprensión de normar, habilidades de ejecución y actualización profesional, este instrumento cuenta con 15 Items con interpretación de resultados cuantitativos, forma de administración individual, con una duración de 20 minutos aproximadamente , cuyo objetivo fue identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Ministerios de la Producción DGSF – DIS Chimbote, además tiene una escala de medición conformada por los enunciados siempre (3); casi siempre (2); a veces (1) y nunca (0), cabe indicar que los análisis estadísticos sus resultados se presentaron en cuadros y barras porcentuales donde se aplicó el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson, para determinar la confiabilidad de este instrumento de empleo el Alfa de Cronbach obteniendo 0.829 de confiabilidad y cuya Validez se dio a través de Juicio de Expertos

Validez

Hernández et al. (2014) señala que la validez es “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

El tipo de validez el cual se enmarcó la investigación fue de validez de contenido refiriéndose según Pino (2007) al contenido del instrumento. Cuando se elabora un cuestionario o instrumento, lo que se busca realmente es medir la conducta de las personas. Por tanto, para saber si nuestro instrumento tiene validez

de contenido debemos establecer si abarca adecuadamente los aspectos importantes de la conducta que estamos midiendo. (p. 425)

Los instrumentos de recolección de datos empleados en la investigación fueron sometidos a la validez de dos Expertos con grado de maestría en gestión pública (Anexo 1)

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) menciona que la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Se debe agregar que para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach el cual consiste en determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de una prueba o escala, correlacionar la distribución de cada ítems con las puntuaciones totales de la prueba y luego promediar dichos índices.

Para evaluar la confiabilidad de las preguntas el Coeficiente del Alfa de Cronbach tiene valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula, y 1 representa confiabilidad total (Valderrama, 2013, p. 218).

Hay que mencionar además, que para establecer la Confiabilidad de los Cuestionarios Clima Organizacional y el de Desempeño Laboral, se realizó una prueba Piloto conformada de 10 trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS de la zona de Lima, donde se obtuvieron una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.829 respectivamente, estos resultados manifiestan que los Instrumentos (cuestionarios) es excelente para el Clima Organizacional y bueno para el Desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis, de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Pearson, por cuando ambas variables se encuentran en el nivel de medición intervalo, cuya fórmula es:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}} \cdot \sqrt{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}}$$

donde:

XY: Son los datos obtenidos para las variables Clima organizacional y desempeño laboral

N: Es el número de categorías o clases de intervalo:

Leyenda:

GRADO DE RELACION

0.7 a 1.0 Muy fuerte

0.5 a 0.7 Fuerte

0.3 a 0.49 Débil

0.1 a 0.29 Nula

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tuvo en cuenta en la presente investigación son las siguientes :

El Principio de veracidad: El cual responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás material bibliográfico consultado.

El principio de fidelidad.- Se plasmó en respetar el cumplimiento de lo planteado en la investigación con los cambios debidamente justificados asegurando que los participantes de la muestra nadie conoció la información proporcionada por ellos.

El respeto a la autonomía.- Se enmarco este principio a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tuvo cuidado la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.

El Principio de beneficencia.-En esta investigación se explicitó a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su

aceptación o no al estudio.

El Principio de originalidad de la información.- En esta investigación se aplicó software turnitin, corroborando así la originalidad de la información

El Principio de justicia.- La selección de la muestra no permiten distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del rendimiento laboral.

Anonimato.- Situación de permanencia en el anónimo

Confidencialidad.-Que se hace o se dice en confianza

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 19]	2	6,7
REGULAR	[20 – 39]	25	83,3
BUENO	[40 – 60]	3	10,0
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 1, se ha identificado que el 6,7% de los trabajadores sostienen que el clima organizacional en el Ministerio de la Producción de Chimbote es de nivel deficiente, el 83,3% de los mismos manifiestan que es de nivel regular y el 10,0% expresan que es de nivel bueno. De esto se puede decir que mayormente el clima organizacional en el Ministerio de la Producción de Chimbote es de nivel deficiente a regular, como así lo sienten el 90,0% de los trabajadores.

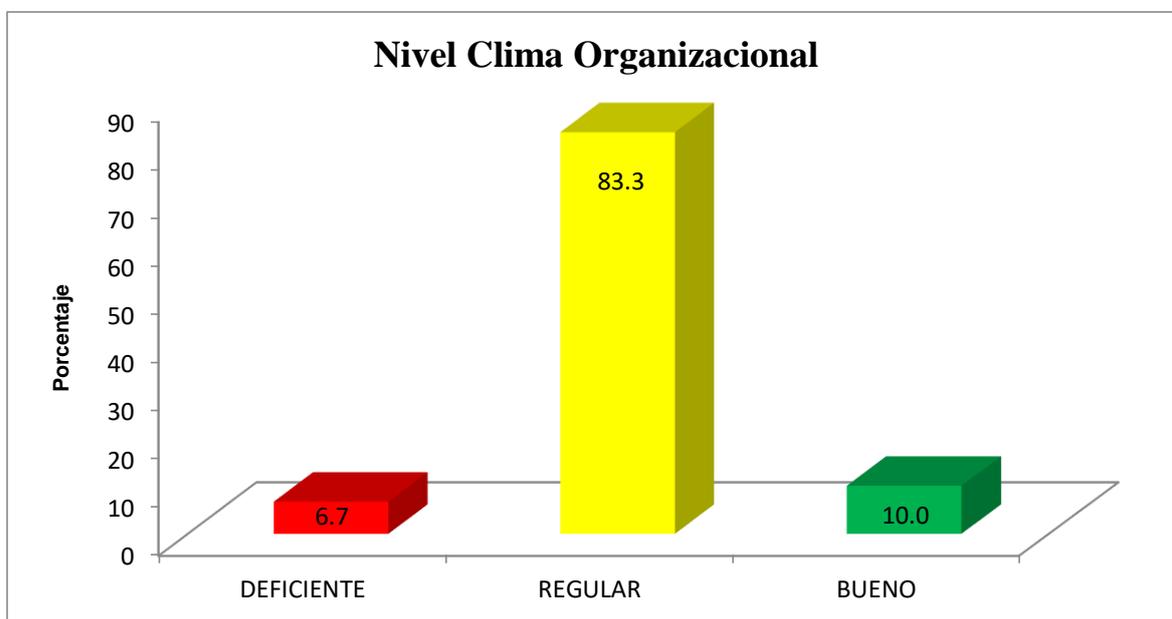


Figura 1: Nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

Tabla 2

Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSE - DIS Chimbote, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[15 – 24]	0	0,0
MEDIO	[25 – 34]	12	40,0
ALTO	[35 – 45]	18	60,0
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 2, se ha identificado que no hay trabajadores en el Ministerio de la Producción con bajo desempeño laboral, sin embargo se ha encontrado que el 40,0% de los trabajadores tienen desempeño laboral de nivel medio y el 60,0% tienen nivel alto. De esto se puede decir que mayormente el desempeño laboral en el Ministerio de la Producción de Chimbote es de nivel medio a alto, como así lo sienten el 100,0% de los trabajadores.

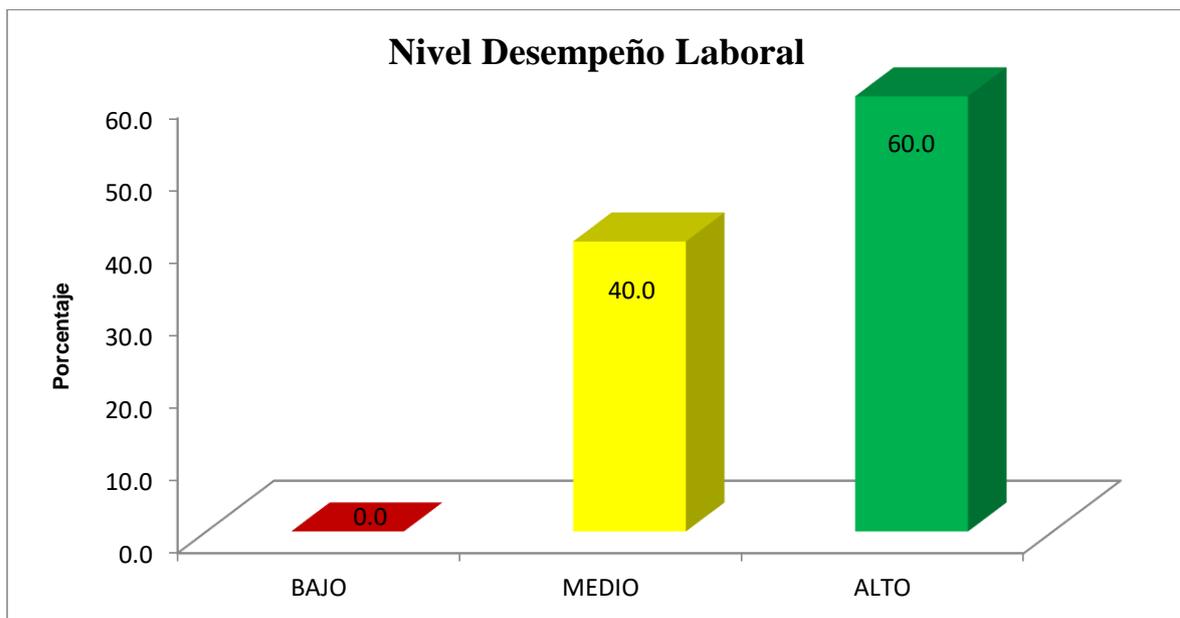


Figura 2: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSE - DIS Chimbote, 2017.

Tabla 3

Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Grado de relación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, dimensión: Disciplina.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,624$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	28	$T_c = 4,225$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 3, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión disciplina es $r_{xy} = 0,624$, el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto a la disciplina también se mejora.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 4,225$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 3, el valor calculado ($T_c = 4,225$) es superior al valor tabular (**2,048**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica planteada con un nivel de confianza superior al 95%, que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{8,140}{7,855 * 1,660} \Rightarrow r_{xy} = 0,624$$

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,624 * \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,624)^2}} \Rightarrow T_c = 4,225$$

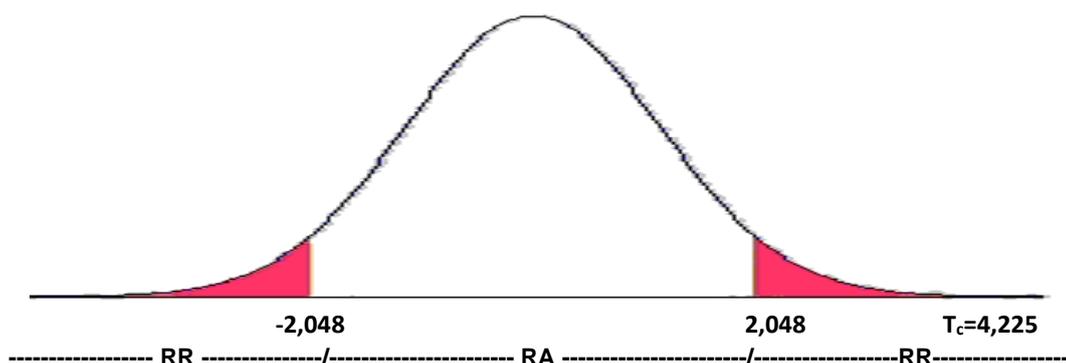


Figura 3: Demostración de la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral, en la dimensión, disciplina.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 4

Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Grado de relación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, dimensión: Proactividad.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p > 0,05$
$r_{xy} = 0,064$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	28	$T_c = 0,339$	$p = 0,736$	Se acepta H_0

Nota: Observando la Tabla 4, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión proactividad es $r_{xy} = 0,064$, el cual expresa que la relación es aproximadamente nula, es decir entre el clima organizacional de los trabajadores y el desempeño laboral en cuanto a la proactividad no se percibe comportamiento de relación alguna.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,339$) ha generado una significancia $p = 0,736$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 4, el valor calculado ($T_c = 0,339$) es inferior al valor tabular (**2,048**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica nula planteada que significa que no hay evidencia suficiente para que exista relación significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{0,814}{7,855 * 1,610} \Rightarrow r_{xy} = 0,064$$

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,064 * \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,064)^2}} \Rightarrow T_c = 0,339$$

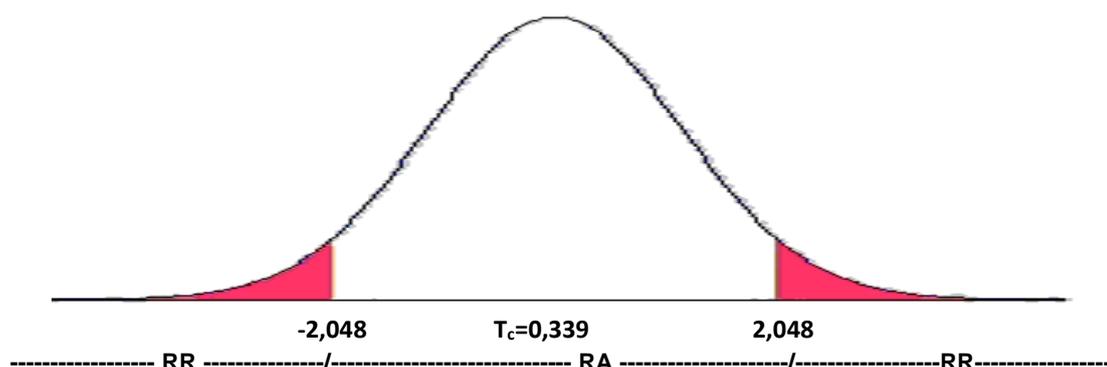


Figura 4: Demostración de la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral, en la dimensión, proactividad.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 5

Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Grado de relación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, dimensión: Conocimiento del trabajo.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,553$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	28	$T_c = 3,512$	$p = 0,002$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 5, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo es $r_{xy} = 0,553$, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los

trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto al conocimiento del trabajo también se mejora.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 3,512$) ha generado una significancia $p = 0,002$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 5, el valor calculado ($T_c = 3,512$) es superior al valor tabular (**2,048**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada con un nivel de confianza superior al 95%, que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{8,129}{7,855 * 1,870} \Rightarrow r_{xy} = 0,553$$

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,553 * \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,553)^2}} \Rightarrow T_c = 3,512$$

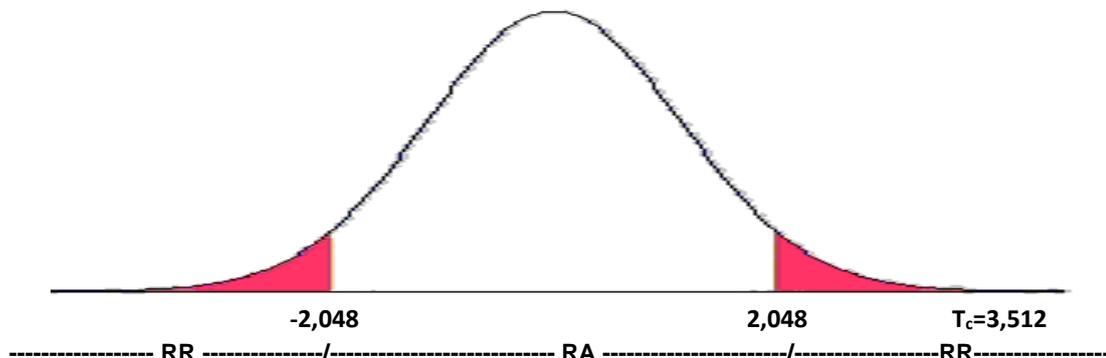


Figura 5: Demostración de la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral, en la dimensión, conocimiento del trabajo.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 6

Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP - DIS Chimbote, 2017

Grado de relación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,524$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	28	$T_c = 3,255$	$p = 0,003$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 6, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,524$, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 3,255$) ha generado una significancia $p = 0,003$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 6, el valor calculado ($T_c = 3,255$) es superior al valor tabular (**2,048**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, con un nivel de confianza superior al 95%, que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{17,083}{7,855 * 4,147} \Rightarrow r_{xy} = 0,524$$

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,524 * \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,524)^2}} \Rightarrow T_c = 3,255$$

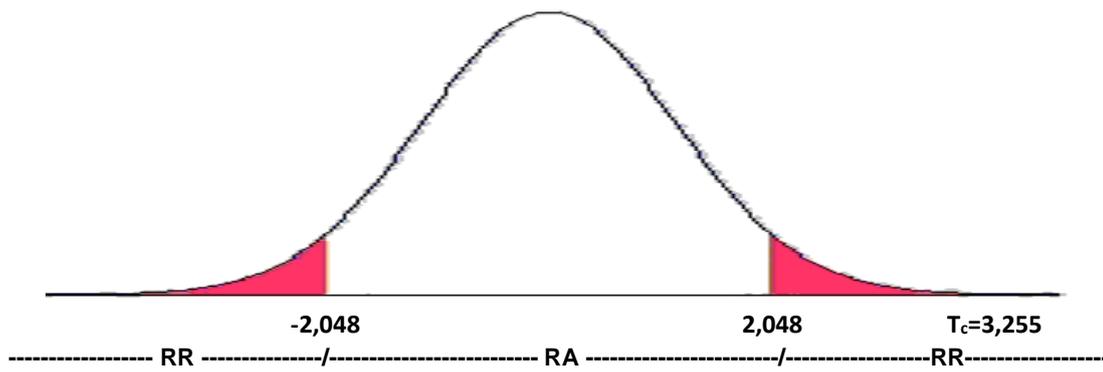


Figura 6: Demostración de la existencia de relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017; de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe una relación significativa entre ambas variables, pues aplicar la correlación de Pearson arrojó $r_{xy} = 0,524$, observándose en el análisis de significancia que el valor de la Prueba T-Student arrojó $T_c = 3,255$ superior al valor tabulado (2,048), por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, la teoría relacionada con el tema fundamenta, así Méndez (2006) precisa que el clima organizacional es la forma como las personas establecen procesos de interacción social y que tal proceso influye en el sistema de actitudes, creencias y comportamientos en el ambiente interno de una organización, por ello es que el clima en la organización trae consigo entre los participantes relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los trabajadores; del mismo modo Taguiri apoyándose en Brunet (2011) indica que el clima organizacional tiene consecuencias sobre el comportamiento, las actitudes, y expectativas laborales de los sujetos al interior de la organización; lo anterior es reafirmado por Ramos (2012), pues precisa que el clima organizacional influye en el comportamiento del individuos en su trabajo.

La importancia de establecer el estudio del clima organizacional como es el caso del presente estudio, permite en que al interior de la organización se puede identificar el origen de los conflictos, el estrés a los que están sometidos los trabajadores y la insatisfacción que se manifiestan en ellos que contribuyen al desarrollo de comportamientos negativos en la organización, haciendo esto se puede iniciar correctivos y cambios para mejorar el desarrollo de la organización, lo anterior lo reafirma Uribe (2015) quien indica que la importancia del clima organizacional radica en su afecto que tienen en los trabajadores, en su conducta y en el desempeño en las organizaciones.

El estado de cuestión también apoya los resultados obtenidos así Bocanegra (2014) en su estudio concluye que existe un nivel de correlación positiva y significativa ($r=0,767$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo

mismo Carranza (2015) quien concluye que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás es positiva y altamente significativa.

En cuanto a los resultados obtenidos a nivel de objetivos específicos, se pudo identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción, arrojando un nivel regular con un 83%, en cambio en el desempeño laboral su nivel es medio con un 40% y alto con un 60%; estos niveles hacían dislumbrar correlaciones significativas entre las variables estudiadas.

Cuando se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión disciplina se obtuvo $r_{xy} = 0,624$, expresando una relación fuerte y directamente positiva, semejante resultado se obtiene cuando se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo, donde $r_{xy} = 0,553$, expresando una relación fuerte y directamente positiva. Ello nos conlleva a precisar que en la medida que clima organizacional de los trabajadores se mejora el desempeño laboral se mejora.

Los antecedentes de la investigación apoyan los resultados anteriores, así Arratía (2010) precisa que ciertas condiciones del clima organizacional producen satisfacción laboral, las que a su vez influyen en el desempeño de los trabajadores, ello conlleva a manifestar tal como lo indica Bolívar (2013) que el clima organizacional es un fenómeno mediado por diversos factores que son recibidos de manera única por los trabajadores de acuerdo a las condiciones en que laboran y que pueden incidir de forma positiva o negativa traduciéndose en fortalezas o debilidades, además se reitera que cuando no hay un ambiente laboral positivo conduce al rompimiento a las relaciones humanas y falta de comunicación en el grupo.

Cabe mencionar en cuanto a las dimensiones del clima organizacional que Antúnez (2015) trabaja aspectos relacionados con el trabajo en equipo, la comunicación y la organización, los cuales influyen positivamente en el ambiente en el cual los trabajadores desempeñan sus actividades diarios, en el estudio se trabajó también las dimensiones trabajo en equipo y comunicación.

Es importante señalar que cuando se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión proactividad, se encontró

un resultado inesperado donde $r_{xy} = 0,064$, el cual le expresa una relación aproximadamente nula, tal situación de alguna manera corrobora el resultado de Meléndez (2015) quien encuentra que el clima organizacional no influye en los resultados del desempeño laboral; este resultado inesperado posiblemente se halló debido a la no veracidad de las respuestas dado por los sujetos de la muestra.

Se debe precisar que la luz de los resultados obtenidos se logró al comparar los objetivos y las hipótesis planteados en la investigación.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,524$, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral también se mejora (Tabla 6)

5.2. Conclusiones específicas

Se ha identificado que el 6,7% de los trabajadores sostienen que el clima organizacional en el Ministerio de la Producción de Chimbote es de nivel deficiente, el 83,3% de los mismos manifiestan que es de nivel regular y el 10,0% expresan que es de nivel bueno (Tabla 1).

Se ha identificado que no hay trabajadores en el Ministerio de la Producción con bajo desempeño laboral, sin embargo se ha encontrado que el 40,0% de los trabajadores tienen desempeño laboral de nivel medio y el 60,0% tienen nivel alto (Tabla 2)

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión disciplina es $r_{xy} = 0,624$, el cual expresa que la relación es muy fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores se mejora, el desempeño laboral en cuanto a la disciplina también se mejora (Tabla 3)

Se concluye que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión proactividad es $r_{xy} = 0,064$, el cual expresa que la relación es aproximadamente nula, es decir entre el clima organizacional de los trabajadores y el desempeño laboral en cuanto a la proactividad no se percibe comportamiento de relación alguna (Tabla 4).

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión conocimiento del trabajo es $r_{xy} = 0,553$, el cual expresa que la relación es fuerte y directamente positiva, es decir en la medida que el clima organizacional de los trabajadores

se mejora, el desempeño laboral en cuanto al conocimiento del trabajo también se mejora (Tabla 5).

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

A los coordinadores zonales deben supervisar e implementar continuamente cursos de capacitación en forma descentralizada, dando la oportunidad a cada trabajador de ser actualizado con el objetivo de motivarlos a mejorar su desempeño laboral.

A la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción programar capacitaciones cada tres meses sobre temas en Gestión Administrativa y Desarrollo de Habilidades blandas, a los personales administrativos y directivos encargados del manejo del personal con la finalidad de mejorar sus técnicas y formas de trato de la gente a su cargo.

Al personal del área de fiscalización de la sede central instaurar dispositivos de medición del desempeño en forma inopinada, que ayuden a evaluar a los colaboradores eficientemente.

A la supervisora de la zona de Chimbote fomentar la realización de coaching, y que exista una evaluación final de estilos y clima similar a la inicial.

A los coordinadores de la zona de Chimbote dar reconocimiento al esfuerzo y el trabajo de los colaboradores y así mejorar en ellos la percepción de su ambiente de trabajo.

A la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción promocionar el trabajo en equipo, comunicación y la organización y fomentar la proactividad, debido a que estos influyen en forma positiva en el ambiente donde los colaboradores realizan sus actividades diarias.

Al Director General de Supervisión y Fiscalización recomendar que el presente trabajo de investigación, a partir de los instrumentos de recolección de datos pueda ser implementado en las diferentes oficinas desconcentradas del Ministerio de la Producción de la Dirección General de Supervisión y Fiscalización.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J., y Vargas, J. (2010) *Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional*.
Recuperado de http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TR_ABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Aliaga, M. (2015). *El Trabajo en equipo y el Desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, Oficina Zonal Huaraz, 2015* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- Alonso, A., Menéndez, M., y Gonzáles, L. (Febrero, 2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cuadernos de atención primaria*. 19(2), 118 – 123.
- Altuve, E., y Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral* (tesis de maestría). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1>
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme Oral Ediciones.
- Ares, A. (2004). *La conducta proactiva de los emprendedores*. En A. Ares. Autor. Recuperado de <http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados* (Tesis de maestría).

- Recuperada de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Felix Mayorca Soto"* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf
- Arrupe, O. (octubre, 2000). *Igualdad, diferencia y equidad en el ámbito de la educación*. Revista Dunken (07). Recuperado de <http://campus-oei.org/equidad/Arrupe.PDF>
- Banz, C. (2008). *La disciplina como proceso formativo*. En C. Banz. Autor . Recuperado de <http://portales.mineduc.cl/>
- Bocanegra, E. (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de servicios municipales y medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Coishco año 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- Bolívar, K. (2013). *El Clima organizacional en la empresa Agropatria, S.A. sede Moyetones en el estado Lara* (tesis de maestría) recuperada de <http://www.studylib.es/doc/1231870/eluces.pdf>
- Brunet, L. (2011). *Concepciones del clima*. En L. Brunet. Autor Recuperado de [http://www.bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Casas, J., Repullo, J., y Donato, J. (Enero, 2003). *La encuesta como técnica de investigación*. Revista Aten Primaria (31). Recuperado de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas, Venezuela: Uyapal.
- Carranza, L. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás - 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2002). *Redes de Apoyo Social a las personas mayores*. Recuperado de <http://www.cepal.org/>

- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría de la administración*.
 Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=iyc3PQAACAAJ&dq=CHIAVENATO+2000+Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos+GRATIS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiyj_S85MXUAhVE2T4KHZGBAQ0Q6AEIQTAG
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. (9.a.ed). México: McGraw-Hill.
- Francke, M. (2013). *Comportamiento proactivo en el entorno laboral*.
 Recuperado de <http://www.circulotec.tv/documents/3096396/6163809/CTV-GRH0020.pdf/0029edb8-f44e-440c-91aa-4cbb60b204d4>
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650>
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS – PNP y el desempeño laboral* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6710>
- Goicochea, T. (2015). *Supervisión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de los colegios Adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015* (Tesis de maestría). Recuperada de <https://core.ac.uk/download/pdf/54242632.pdf>
- González, P. (2010). *Factores que Influyen en el Funcionamiento de las UBPC de Cultivos Varios del Municipio Las Tunas*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.researchgate.net/profile/ht/>
- Goyes, J. (2012). *Clima Organizacional en la Universidad del Valle Documento de Trabajo Diagnóstico*.
 Recuperado de <http://gicuv.univalle.edu.co/>
- Hernández, M. (2010). *Estudio de Clima Organizacional en la Empresa JMC Comunicaciones Integradas, C.A.* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1954.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.) México: McGraw-Hill.

- Huamani, N. (2015). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del personal de conducción de trenes, del Área de Transporte del Metro de Lima, la línea 1 en el 2013* (tesis de pregrado) Recuperada de http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf
- Ludeña, A. (2004). *La formación por competencias laborales guía técnico - pedagógica para los docentes de formación profesional* Recuperado de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- Martínez, A., y Nonik, A. (1998). *Comunicación horizontal, informal y rumor*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdj/ejec/ME/CO/S03/CO03_Lectura.pdf
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Periodo 2013 - 2014* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Recuperado de http://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsecfrontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mokate, K. (junio, 1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?*. Revista CEPAL (11) Recuperado de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf
- Mujica, M., y Pérez, I. (Mayo, 2007). Gestión del Clima Organizacional: Una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13(24), 290 – 304.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ospina, C. (2004). *Formación profesional; ética; educación, disciplina, América Latina*. Revista Centro de estudios avanzados en niñez y juventud alianza de la universidad de Manizales y el CINDE. Recuperado de <http://E:/MAESTRIA/gestion%20publica/2017%20Desarrollo%20del%20P>

- royecto%20de%20Investigaci%C3%B3n/disciplina/art.CarlosAOspina.pdf
- Páramo, P. (noviembre, 2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://intellectum.unisabana.edu.co/password-login>
- Plataforma Virtual de la Universidad de Cádiz. (s.f.). Proactividad.* Recuperado de <http://www.csintranet.org/>
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (tesis de maestría). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>
- Pérez, J., y Gardey, A. (7 de abril de 2012). Apoyo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://definicion.de/apoyo/>
- Pérez, J., y Merino, M. (23 de Noviembre de 2008). Disciplina [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://definicion.de/apoyo/>
- Pérez, J., y Merino, M. (15 de febrero de 2009). Equidad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://definicion.de/apoyo/>
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones del Amazonía Peruana, periodo 2013* (tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Reddin, W. (noviembre, 2004). Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad. *Revista GREF* (120). Recuperado de http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Rivas, L. (2010). *Monografía sobre trabajo de equipo 2010*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Rivero, N. (2005). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del estado Carabobo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://>

//repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Tra
bajo_de_Investigacion_2015.pdf

- Rodríguez, G. (enero, 2007). *¿Qué son las competencias labores?*. Revista Contribuciones a la Economía. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/>
- Rodríguez, E. (2014). Influencia de las relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cáceres del Perú: 2014 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades* (tesis de maestría). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2711/sanchez_sj.pdf?sequence=1
- Segredo, A. (2010). *Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009* (tesis de maestría). Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., Paris, G. y Cela, J. (diciembre, 2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. Revista Profesorado (3). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>
- Torres, E. y Vigo, R. (2011). Grado de relación entre liderazgo y clima organizacional en la unidad de gestión educativa local de Sihuas en el 2011. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 22 de octubre de 2016).
- Torres, E., y Zegarra, S. (Julio, 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 4 – 14.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A.

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuatitativa, cualitativa y mixta*. (2.a ed.). Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas: Ediciones IESA

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimados(as) amigos(as), a continuación se les presentan un conjunto de proposiciones el cual deberá responder según su punto de vista. El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, dentro de su centro de labores. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial, y solo será tratada para fines académicos en esta investigación

Marque con un aspa "X", la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los Items:

SIEMPRE (3) CASI SIEMPRE (2) A VECES (1) NUNCA (0)

N°	ITEMS	Siempre (3)	Casi Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores				
2	La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores				
3	Existe confianza entre los compañeros de trabajo				
4	Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu institución				
5	Cuando cometes un error en el trabajo reconoces que te equivocaste				
6	Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu trabajo				
7	Consideras que tus superiores son un ejemplo a seguir				
8	Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores				
9	Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo				
10	Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores				
11	Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores				
12	Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo				
13	Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo				
14	Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores son comunicados a los trabajadores				
15	Te brinda tu institución la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores				
16	Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores				
17	Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo				
18	La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores				
19	Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables				
20	Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justa				

Muchas gracias por su participación

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimados(as) amigos(as), a continuación se les presentan un conjunto de proposiciones el cual deberá responder según su punto de vista. El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación del Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, dentro de su centro de labores. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial, y solo será tratada para fines académicos en esta investigación.

Marque con un aspa "X", la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los Items:

SIEMPRE (3) CASI SIEMPRE (2) A VECES (1) NUNCA (0)

N°	ITEMS	Siempre (3)	Casi Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	Acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones				
2	El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales				
3	Realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal				
4	Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución				
5	Desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores				
6	Toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción				
7	Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales				
8	Presenta usted predisposición al efectuar sus labores				
9	Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo				
10	Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente				
11	Te consideras una persona adaptable a los cambios laborales				
12	Cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo				
13	Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores				
14	Se desempeña hábilmente usted en la ejecución de sus funciones				
15	Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales				

Muchas gracias por su participación

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento:	Cuestionario del Clima Organizacional
Autor(es):	Br. Alegre Quito Milagros Teresa
Dirigido a:	Trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Evalúa:	El nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Dimensiones e Indicadores que evalúa:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión: Trabajo en Equipo Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Compartir información - Comunicación continua - Confianza - Espíritu de trabajo - Reconocimiento 2. Dimensión: Apoyo Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Ejemplo a seguir - Integridad personal - Respeto - Unión laboral 3. Dimensión: Comunicación Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Opinión - Diálogo abierto - Cumplimiento de compromisos - Toma de decisiones - Ejecución de labores 4. Dimensión: Equidad Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Trato justo - Favoritismo - Carga laboral - Objetivos razonables - Despido laboral
N° de Items:	20
Interpretación de Resultados:	Cuantitativos
Forma de Administración:	Individual
Duración:	30 Minutos aproximadamente
Objetivo:	- Identificar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Escala de Medición:	Siempre (3), Casi Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)
Análisis Estadístico:	Los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.902
Validez:	Validez a través de Juicio de Expertos

Fecha: 25 de Mayo de 2017

Apellidos y Nombres: Alegre Quito Milagros Teresa

Firma:



Ficha Técnica

Nombre del Instrumento:	Cuestionario del Desempeño Laboral
Autor(es):	Br. Alegre Quito Milagros Teresa
Dirigido a:	Trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Evalúa:	El nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Dimensiones e Indicadores que Evalúa:	<p>5. Dimensión: Disciplina Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acatamiento de normas - Comportamiento adecuado - Realización del trabajo - Información puntual - Habilidades profesionales <p>6. Dimensión: Proactividad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma de iniciativa - Responsabilidad - Predisposición - Eficiencia laboral - Actitud positiva <p>7. Dimensión: Conocimiento del trabajo Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambios laborales - Normatividad legal - Comprensión de normas - Habilidades de ejecución - Actualización profesional
N° de Items:	15
Interpretación de Resultados:	Cuantitativos
Forma de Administración:	Individual
Duración:	20 Minutos aproximadamente
Objetivo:	Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote
Escala de Medición:	Siempre (3), Casi Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)
Análisis Estadístico:	Los resultados se presentarán en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.829
Validez:	Validez a través de Juicio de Experto

Fecha: 25 de Mayo de 2017

Apellidos y Nombres: Alegre Quito Milagros Teresa

Firma:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUCIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Tesis: Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

1.2. Investigador: Br. Milagros Teresa Alegre Quito

1.3. Objetivos:

General: Establecer relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Específicos:

- Identificar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

1.4. Características de la población: Trabajadores integrada por los coordinadores, personal administrativo y los inspectores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote

- 1.5. **Tamaño de la muestra:** 30 trabajadores
- 1.6. **Nombre del instrumento:** Cuestionario del Clima Organizacional y Cuestionario del Desempeño Laboral

II. DATOS DEL INFORMANTE:

- 2.1. **Apellidos y nombres:** Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana
- 2.2. **Grado académico:** Magister en Gestión Pública
- 2.3. **Institución donde labora:** Universidad Privada TELESUP–
Chimbote y Centro de Emergencia Mujer - Chimbote
- 2.4. **Experiencia laboral:** Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada TELESUP y Abogada en el Centro de Emergencia Mujer
- 2.5. **D.N.I:** 41745219
- 2.6. **Correo electrónico:** m_zenhia@hotmail.com
- 2.7. **Celular:** 943694366



Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores Del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionarios para medir el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores Del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Trabajo en Equipo	Compartir información	1					X		X		X		X		
		Comunicación continua	2					X		X		X		X		
		Confianza	3					X		X		X		X		
		Espíritu de trabajo	4					X		X		X		X		
		Reconocimiento de errores	5					X		X		X		X		
	Apoyo	Motivación	6					X		X		X		X		
		Ejemplo a seguir	7					X		X		X		X		
		Integridad personal	8					X		X		X		X		
		Respeto	9					X		X		X		X		
		Unión Laboral	10					X		X		X		X		
	Comunicación	Opinión	11					X		X		X		X		
		Diálogo abierto	12					X		X		X		X		
		Cumplimiento de compromisos	13					X		X		X		X		
		Toma de decisiones	14					X		X		X		X		
		Ejecución de labores	15					X		X		X		X		
	Equidad	Trato justo	16					X		X		X		X		
		Favoritismo	17					X		X		X		X		
		Carga laboral	18					X		X		X		X		
		Objetivos razonables	19					X		X		X		X		
		Despido laboral	20					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el item y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Disciplina	Acatamiento de normas	1					X		X		X		X		
		Comportamiento adecuado	2					X		X		X		X		
		Realización del trabajo	3					X		X		X		X		
		Información puntual	4					X		X		X		X		
		Habilidades profesionales	5					X		X		X		X		
	Proactividad	Toma de iniciativa	6					X		X		X		X		
		Responsabilidad	7					X		X		X		X		
		Predisposición	8					X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	9					X		X		X		X		
		Actitud positiva	10					X		X		X		X		
	Conocimiento del Trabajo	Cambios laborales	11					X		X		X		X		
		Normatividad legal	12					X		X		X		X		
		Comprensión de normas	13					X		X		X		X		
		Habilidades de ejecución	14					X		X		X		X		
		Actualización profesional	15					X		X		X		X		


Mg. Zenha Mariana Leiva Olivera
 GESTIÓN PÚBLICA

DNI: 41745219

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN DGSF - DIS CHIMBOTE, 2017

OBJETIVO : Identificar los niveles de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

DIRIGIDO A : A los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS, Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Leiva Olivera Zenhia Mariana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública


Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 41745219

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Abogada en el Centro de Emergencia Mujer - Chimbote y Docente en la Universidad Privada TELESUP– Chimbote
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Clima Organizacional y Cuestionario del Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del Instrumento: Br. Milagros Teresa Alegre Quito

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				x	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología educativa				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede aplicarse a la muestra real.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera
GESTIÓN PÚBLICA

Chimbote, *25* de *Mayo*del 2017

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUCIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Tesis: Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

1.2. Investigador: Br. Milagros Teresa Alegre Quito

1.3. Objetivos:

General: Establecer relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Específicos:

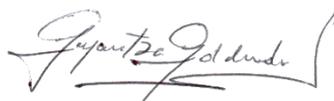
- Identificar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.
- Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.

1.4. Características de la población: Trabajadores integrada por los coordinadores, personal administrativo y los inspectores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote

- 1.5. **Tamaño de la muestra:** 30 trabajadores
- 1.6. **Nombre del instrumento:** Cuestionario del Clima Organizacional y Cuestionario del Desempeño Laboral

II. DATOS DEL INFORMANTE:

- 2.1. **Apellidos y nombres:** Mg. Colchado Sebastian Maritza Dina
- 2.2. **Grado académico:** Magister en Gestión Pública
- 2.3. **Institución donde labora:** Municipalidad Provincial del Santa
- 2.4. **Experiencia laboral:** Especialista de la Sub Gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial del Santa
- 2.5. **D.N.I:** 32964942
- 2.6. **Correo electrónico:** madicol17@hotmail.com
- 2.7. **Celular:** 979499970



Mg. Maritza Dina Colchado Sebastián

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionarios para medir el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima Organizacional	Trabajo en Equipo	Compartir información	1					X		X		X		X		
		Comunicación continua	2					X		X		X		X		
		Confianza	3					X		X		X		X		
		Espíritu de trabajo	4					X		X		X		X		
		Reconocimiento de errores	5					X		X		X		X		
	Apoyo	Motivación	6					X		X		X		X		
		Ejemplo a seguir	7					X		X		X		X		
		Integridad personal	8					X		X		X		X		
		Respeto	9					X		X		X		X		
		Unión Laboral	10					X		X		X		X		
	Comunicación	Opinión	11					X		X		X		X		
		Diálogo abierto	12					X		X		X		X		
		Cumplimiento de compromisos	13					X		X		X		X		
		Toma de decisiones	14					X		X		X		X		
		Ejecución de labores	15					X		X		X		X		
	Equidad	Trato justo	16					X		X		X		X		
		Favoritismo	17					X		X		X		X		
		Carga laboral	18					X		X		X		X		
		Objetivos razonables	19					X		X		X		X		
		Despido laboral	20					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de respuesta				Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño Laboral	Disciplina	Acatamiento de normas	1					X		X		X		X		
		Comportamiento adecuado	2					X		X		X		X		
		Realización del trabajo	3					X		X		X		X		
		Información puntual	4					X		X		X		X		
		Habilidades profesionales	5					X		X		X		X		
	Proactividad	Toma de iniciativa	6					X		X		X		X		
		Responsabilidad	7					X		X		X		X		
		Predisposición	8					X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	9					X		X		X		X		
		Actitud positiva	10					X		X		X		X		
	Conocimiento del Trabajo	Cambios laborales	11					X		X		X		X		
		Normatividad legal	12					X		X		X		X		
		Comprensión de normas	13					X		X		X		X		
		Habilidades de ejecución	14					X		X		X		X		
		Actualización profesional	15					X		X		X		X		


 DNI: 32964942

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN DGSF - DIS CHIMBOTE, 2017

OBJETIVO : Identificar los niveles de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

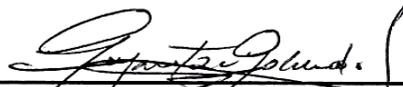
DIRIGIDO A : A los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS, Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Colchado Sebastian Maritza Dina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública


DNI: 32964942

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



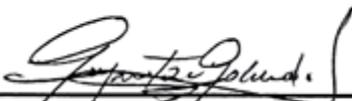
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OSBERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

Debe acompañar la validación de la base de datos

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



Nombre y Firma

Fecha: 25 / 05 / 17



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Colchado Sebastian Maritza Dina
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Especialista de la Sub Gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial del Santa
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Clima Organizacional y Cuestionario del Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del Instrumento: Br. Milagros Teresa Alegre Quito

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede aplicarse a la muestra real.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%


Mg. Maritza Dina Colchado Sebastian

Chimbote, 25 de Mayo del 2017

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH - CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

B

Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítem	N
P1	1,70	,456	10
P2	1,70	,901	10
P3	1,20	,178	10
P4	2,00	,666	10
P5	2,60	,489	10
P6	1,20	,178	10
P7	1,10	,099	10
P8	1,00	,666	10
P9	1,90	,323	10
P10	1,40	,266	10
P11	1,60	,711	10
P12	1,70	,901	10
P13	1,70	1,121	10
P14	1,30	,233	10
P15	2,10	,323	10
P16	1,50	,500	10
P17	2,30	,456	10
P18	1,10	,545	10
P19	1,30	,677	10
P20	,40	,489	10

$$\sum S_i^2 = 10,176$$

Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
P1	,892
P2	,885
P3	,896
P4	,889
P5	,903
P6	,901
P7	,897
P8	,910
P9	,894
P10	,897
P11	,899
P12	,894
P13	,887
P14	,899
P15	,901
P16	,899
P17	,914
P18	,892
P19	,895
P20	,894

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
30,80	$S_T^2 = 71,067$	8,430	20

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{10,176}{71,067} \right]$$

$$\alpha = 0,902$$

El instrumento (cuestionario) que mide clima organizacional ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ($r = 0,902$). Este resultado manifiesta que el instrumento es excelente.

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH - CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	15

Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítem	N
PP1	2,90	,099	10
PP2	2,40	,489	10
PP3	2,30	,456	10
PP4	2,60	,266	10
PP5	2,20	,623	10
PP6	2,90	,099	10
PP7	2,90	,099	10
PP8	2,40	,711	10
PP9	2,30	,233	10
PP10	2,70	,233	10
PP11	2,70	,456	10
PP12	2,50	,278	10
PP13	2,10	,323	10
PP14	2,40	,266	10
PP15	2,30	,456	10

$$\sum S_i^2 = 5,087$$

Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
PP1	,825
PP2	,798
PP3	,841
PP4	,799
PP5	,804
PP6	,830
PP7	,830
PP8	,833
PP9	,839
PP10	,811
PP11	,826
PP12	,816
PP13	,806
PP14	,801
PP15	,813

Estadísticos de la escala

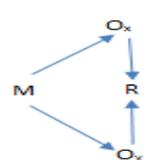
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
37,60	$S_T^2 = 22,489$	4,742	15

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{5,087}{22,489} \right]$$

$$\alpha = 0,829$$

El instrumento (cuestionario) que mide desempeño ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ($r = 0,829$). Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017	General	General	Vx: Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en Equipo Apoyo Comunicación Equidad 	Descriptivo Correlacional  <p>Dónde: M: Muestra O_x: Es la información que se recoge de la variable X. O_y: Es la información que se recoge de la variable Y. R: Relación entre ambas variables.</p>
	Establecer relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017	H _α Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017 H ₀ No Existe relación significativa el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017			
	Específicos	Específicos	Vy: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina Proactividad Conocimiento del trabajo 	
	Identificar el nivel del Clima Organizacional de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017				
	Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017.				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño
	Específicos	Específicos			
	Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017	H _α Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017 H ₀ No existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión disciplina de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017			

	Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017	<p>H_a Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017</p> <p>H_0 No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión proactividad de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017</p>			
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño
	Específicos	Específicos			
	Establecer la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017	<p>H_a Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017</p> <p>H_0 No existe significativa relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la dimensión conocimiento del trabajo de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017</p>			

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Despacho Viceministerial
de Pesca y Acuicultura

Dirección General
de Supervisión y Fiscalización

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

La Supervisora del Ministerio de la Producción de la ciudad de Lima, hace constar:

Que la Srta. MILAGROS TERESA ALEGRE QUITO, identificado con **D.N.I. 45494427**, con domicilio en **Av. Libertad Mz G Lote 20** distrito de **Casma** departamento de Ancash, estudiante del Programa de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo con código de matrícula **7000956225**, en la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Chimbote, ha desarrollado su trabajo de investigación denominado **Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF - DIS Chimbote, 2017** con una muestra de 30 trabajadores.

Así mismo se indica que dicha constancia se otorga para los fines pertinentes.

San Isidro, 12 de junio de 2017

Ing. Rosa Hilariá Ramírez Ontaneda
Supervisora de la Zona de Chimbote
15582319

Anexo 4: Base de datos

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH - CLIMA ORGANIZACIONAL

Sujetos	Items																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	41
2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	0	0	0	1	2	3	2	3	2	2	0	34
3	1	1	1	2	2	0	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	0	26
4	3	1	1	2	3	0	1	0	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	30
5	3	2	1	1	3	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	20
6	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	27
7	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	0	3	2	1	3	1	3	3	2	0	35
8	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	45
9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	21
10	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	24
11	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	3	1	0	0	24
12	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	25
13	1	1	1	2	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	2	2	3	0	2	0	25
14	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	28
15	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	35
16	2	2	1	1	1	0	1	0	2	1	1	0	0	0	2	1	3	0	0	0	18
17	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	28
18	2	1	1	1	3	0	0	2	2	1	1	3	1	0	1	1	3	0	0	0	23
19	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	0	3	0	1	0	29
20	2	2	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	1	3	3	1	3	0	1	1	22
21	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	34
22	2	1	1	1	3	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	20
23	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	49
24	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	26
25	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24
26	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	36
27	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	2	2	2	39
28	2	3	1	3	3	1	1	0	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	0	37
29	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	49
30	2	2	1	1	2	1	1	0	2	0	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	25
TOTAL	55	53	42	55	73	32	34	36	61	38	36	45	44	42	57	41	60	38	37	20	899

**CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH -
DESEMPEÑO LABORAL**

Sujetos	Items															TOTAL
	DISCIPLINA					PROACTIVIDAD					CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	43
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	39
6	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	41
7	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	35
8	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	38
9	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	43
11	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	33
12	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	34
13	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	39
14	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	35
15	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	34
16	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	32
17	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	35
18	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	35
19	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	38
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	38
22	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	35
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	43
24	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	35
25	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
26	3	1	3	3	2	2	2	0	2	3	3	3	3	2	2	34
27	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
28	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	37
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	40
30	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	38
TOTAL	85	62	90	80	64	75	84	71	71	77	82	77	69	72	67	1126