



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

***CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
ADMINISTRATIVOS DEL I.S.T.P. ESSUMIN- TRUJILLO -  
2017***

**Tesis para obtener el grado académico de:  
Maestro en Administración de la Educación**

**Autor:**

**Br. Dyko Guillermo Mejía Ruédell Lamela**

**Asesor:**

**Dra. Kony Luby Duran Llaro**

**Sección:**

**Humanidades**

**Línea de investigación:**

**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**Perú - 2017**

## **Página de Jurado**

---

**DR. NECIOSUP OBANDO JORGE EDUARDO**  
**Presidente**

---

**Dra. Kony Luby Duran Llaro**  
**Vocal**

---

**DRA. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR**  
**Secretario**

## **DEDICATORIA**

A mi Dios, y mi madre que está a su lado, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi padre, por el don de la vida y el ejemplo que me dio; de él aprendí el gusto por lo intelectual; hermano, eres lo máximo.

A mi familia, Lourdes, Rosy, Juan y Loana, seres queridos quienes han sido mi motivación en muchas ocasiones, de ellos aprendo y sigo aprendiendo, los amo a todos.

A Myriam, el tiempo nos enseña y aprendemos de los errores mucho más, gracias por demostrarme siempre su cariño, amor y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Este estudio es fruto del esfuerzo de varias personas a quienes admiro y deseo manifestar mi agradecimiento:

En primer lugar expreso mi infinito agradecimiento a Dios por brindarme entendimiento y sabiduría.

A sí mismo una reconocida gratitud, a la asesora Dra. Kony Luby Duran Llaro, por haber compartido sus orientaciones y aportes para la cristalización del presente estudio y a los Docentes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” – Trujillo, por trasmitirme sus experiencias.

De la misma manera al Director, Beder Martell, administrativos y docentes del Instituto Superior Tecnológico “ESSUMIN”-Trujillo, por darme las facilidades y apoyo para realización de este estudio.

El Autor

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Dyko Guillermo Mejía Ruédell Lamela, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo - 2018", presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, febrero del 2018



**Dyko Guillermo Mejía Ruédell Lamela**  
**DNI 41049070**

## Presentación

### SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Dando cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, someto a vuestra consideración la presente tesis, denominada “***Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo - 2017***”, para obtener el grado de grado Académico de: Maestra en Educación.

Mediante el presente trabajo, se busca establecer la correlación entre el clima organizacional percibido y el nivel de desempeño laboral autoevaluado entre el personal Administrativo del I.S.T.P. ESSUMIN, en Trujillo.

Es propicia la ocasión, para expresar mi profundo agradecimiento a los Docentes de la Escuela de Post Grado, que con sus experiencias y conocimientos han contribuido a mi formación académica.

Trujillo, Enero de 2018

---

**Bch. Dyko Guillermo Mejía Ruédell Lamela**

## ÍNDICE

Páginas de Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas y gráficos .....	ix
RESUMEN .....	11
ABSTRACT .....	12
I. INTRODUCCIÓN. ....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos .....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4 Formulación del problema .....	35
1.5 Justificación del estudio.....	36
1.6 Hipótesis.....	36
1.7 Objetivos .....	38
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	39
2.1 Diseño de investigación .....	39
2.2 Variables, Operacionalización .....	39
2.3 Población y muestra.....	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	42
2.5 Métodos de análisis de datos.....	42
2.6 Aspectos éticos .....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN .....	65

V. CONCLUSIONES .....	69
VII. RECOMENDACIONES .....	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS .....	72



## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Características del Clima Organizacional, según las dimensiones de la variable en los administrativos del Instituto Superior Tecnológico ESSUMIN – Trujillo, 2017.....	46
Tabla 2: Características de la Motivación Laboral, según sus dimensiones de la variable, entre los administrativos del Instituto Superior Tecnológico ESSUMIN – Trujillo, 2017.....	47
Tabla 03: Prueba de Bondad de Ajuste de los Puntajes sobre Clima Organizacional y sus dimensiones entre los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN – Trujillo .....	48
Tabla 04: Prueba de Bondad de Ajuste de los Puntajes sobre Desempeño Laboral y sus dimensiones entre los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN – Trujillo.....	48
Tabla 05: Correlación entre Desempeño Laboral y Comunicación Interpersonal .....	49
Gráfico 01: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Comunicación Interpersonal .....	50
Tabla 06: Correlación entre Desempeño Laboral y Autonomía para toma de Decisiones.....	51
Gráfico 02: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Autonomía para toma de Decisiones.....	52
Tabla 07: Correlación entre Desempeño Laboral y Motivación Laboral .....	53
Gráfico 03: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Motivación Laboral.....	54
Tabla 08: Correlación entre Clima Organizacional y Productividad Laboral.....	55
Gráfico 04: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Productividad Laboral .....	56
Tabla 09: Correlación entre Clima Organizacional y Eficacia Laboral .....	57
Gráfico 05: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Eficacia Laboral .....	58
Tabla 10: Correlación entre Clima Organizacional y Eficiencia Laboral .....	59

Gráfico 06: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Eficiencia Laboral .....	60
Tabla 11: Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral .....	61
Gráfico 07: Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral .....	62
Tabla 12: Correlación entre Clima Organizacional, Desempeño Laboral y sus dimensiones según hipótesis específicas y general .....	63

## RESUMEN

Se realizó una investigación correlacional descriptiva con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017, aplicando un cuestionario estructurado en dos secciones para evaluar los niveles de clima laboral percibidos y de desempeño laboral en 38 colaboradores administrativos de la Institución Educativa ESSUMIN, en Trujillo.

Se observó en cuanto a clima laboral que la motivación laboral es deficitaria con respecto a las otras dimensiones de comunicación interpersonal y autonomía para toma de decisiones; mientras que en cuanto a motivación laboral la dimensión de eficacia es la más deficitaria.

Se encontró que una correlación de 0,678 entre Comunicación Interpersonal laboral y Desempeño Laboral, de 0,702 entre Autonomía para toma de decisiones y Desempeño Laboral, de 0,391 entre Motivación Laboral y el Desempeño Laboral, de 0,618 entre Productividad Laboral y Clima Organizacional, de 0,589 entre eficacia y el Clima Organizacional, de 0,602 entre Eficiencia Laboral y Clima Organizacional y de 0,711 entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral.

Se sugiere acentuar estrategias para mejorar la motivación laboral, la eficacia a través de dinámicas y programas que busquen mejores relaciones jerárquicas y horizontales en la organización.

**PALABRAS CLAVES:** Clima Organizacional y Desempeño Laboral

## ABSTRACT

A descriptive correlational investigation was carried out with the objective of determining the relation between the organizational climate and work performance in the administrative ones of the I.S.T.P. ESSUMIN-Trujillo 2017, applying a questionnaire structured in two sections To evaluate the levels of labour climate perceived and work performance in 38 administrative collaborators of the educational institution in Lima, in Trujillo.

It was observed in terms of the working environment that the work motivation is deficit with respect to the other dimensions of interpersonal communication and autonomy for decision making; While in terms of labor motivation the efficiency dimension is the most deficit.

It was found that a correlation of 0.678 between labour interpersonal communication and work performance, of 0.702 between autonomy for decision making and work performance, of 0.391 between labor motivation and work performance, of 0.618 between labor productivity and Organizational climate, of 0.589 between efficiency and the organizational climate, of 0.602 between labor efficiency and organizational climate and of 0.711 between organizational climate and work performance.

It is suggested to emphasize strategies to improve the work motivation, the efficiency through dynamics and programs that seek better hierarchical and horizontal relations in the organization.

**Key words:** organizational climate; work performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática:**

Tanto en países americanos como los del viejo continente (Europa, Asia, América, África y Oceanía.), encontramos problemas laborales de distinta índole como, clima laboral, satisfacción laboral, motivación, etc. siendo uno de los más importantes para los Funcionarios superiores el famoso desempeño laboral, muchas veces este merma en cantidad y/o calidad, y buscan los factores que puedan influir en esta; Vilorio (2004:08) nos menciona en su trabajo, que las personas durante el transcurso de su vida pasan interactuando dentro de las empresas y organizaciones, en esta estancia transitoria laboral, a través de trabajo individual y grupal comparten virtudes, valores, modelos comunicativos, toman decisiones y lideran grupos de trabajo; Esta información nos puede llevar a pensar que la comunicación bilateral, grupal y descendente necesita que los canales sean los adecuados para el desarrollo efectivo de la comunicación, así mismo en el trabajo se puede encontrar normas, contratos, políticas de trabajo, reglas estipuladas y otros para obtener un adecuado ambiente laboral, por ello creo que es preponderante analizar investigar y corroborar si hay una relación cualitativamente positiva entre la Clima Organizacional y el desempeño laboral.

Trabajos realizados, anteriormente, en distintos países no dan a conocer como las organizaciones manejan esquemas estructurales ya desfasados y ortodoxos, en Latinoamérica dependen en gran medida del talento humano, en Perú un gran número de entidades trabajan bajo métodos antiguos rígidos, en nuestra ciudad Trujillo existen Unidades de Gestión Educativa (UGE), ligadas a la Gerencia Regional de Educación de la Libertad pertenecientes a la Entidad más grande como es el Ministerio de Educación, que dirigencias sobre entidades de educación superior como son Pedagógicas, tecnológicas o CETPROS, en La Libertad, no se han realizados trabajos o estudios sobre lo óptimo del

ambiente laboral, ni los factores que generen un adecuado clima organizacional y cómo influyen sobre el desempeño laboral, ¿se habrá dispuesto la infraestructura adecuada para que los colaboradores se desempeñen adecuadamente? ¿El desempeño estará relacionado con el clima laboral? ¿La Institución habrá concientizado a su personal sobre los resultados, la eficiencia y eficacia? ¿La organización está preparada para realizar cambios significativos acerca de estos temas?; la pregunta que nos llevaría a hacer es si el Clima Organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, tal vez estudiándola como factor interviniente o correlacional nos daremos cuenta o mostrará señales de que trabajan directa o indirectamente.

## **1.2. Trabajos previos**

Se han realizado pesquisas bibliográficas en las diferentes instituciones educativas del nivel superior, logrando identificar informes de investigación relacionados con nuestras variables de estudios, las que se constituyeron en nuestros antecedentes:

### **A NIVEL INTERNACIONAL**

**VILLAVICENCIO, M., (2015)** en la investigación “*Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral*”, en la Universidad Nacional Autónoma de México, los investigadores llegaron a las siguientes conclusiones: En cuanto al contenido se verificó la representatividad adecuada de los participantes y sus relaciones se valoraron como positivas esencialmente, mostrando coherencia y lógica en los mismos. En términos ecológicos se verifico su validez e integridad, al apreciarse que hay integridad de los hechos medidos con su entorno y el medio en desarrollo de interacción. Por lo mismo se percibe que la medición es correspondiente a los asuntos y factores medidos.

**BIEDMA, J.; et al; (2014).** En su trabajo de aplicativo “Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo”, (España) la misma tuvo por objeto analizar la influencia de implantar medidas de conciliación trabajo-familia en el ideario de los trabajadores y cómo puede influir en su comportamiento, relativo al desempeño relacionado a su desempeño laboral, aplicando una metodología del enfoque, con una revisión de literatura y principales trabajos de investigación relacionados con el conflicto trabajo-familia de manera literaria y las medidas de conciliación para superar conflictos, y así extraer conclusiones sobre sus efectos en el desempeño del trabajador. Se propuso un modelo integrador que muestra relaciones entre la conciliación trabajo-familia y las variables perceptuales, relacionadas con el comportamiento organizacional del trabajador. Se analizó el estrés, la satisfacción laboral y la motivación como ejes más influyentes de la conducta laboral. Sobre comportamiento organizativo se analizan el ausentismo, abandono y desempeño laboral. Se observaron evidencias de que la conciliación trabajo-familia se percibe favorablemente entre los trabajadores y mejora el comportamiento organizativo, especialmente su desempeño. Este estudio aporta un análisis desde diferentes perspectivas relacionadas con el conflicto y la conciliación trabajo-familia, con una visión ecléctica, aportando a la literatura existente un enfoque más completo del tema. El modelo integrador propuesto permite extraer conclusiones útiles para la dirección tanto desde una perspectiva puramente de gestión de recursos humanos, como de mejora de la productividad.

**QUINTERO, N., et al (2008)** En el trabajo de Investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago, Venezuela”, luego de diagnosticar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago (VADECOL) con un trabajo descriptivo, de campo, a una muestra de 45 trabajadores de 82 en total, con una técnica de muestreo probabilística se aplicó el

cuestionario de 36 preguntas con cinco alternativas de respuesta, concluyendo que el clima organizacional no es ni suficientemente productivo y muy poco satisfactorio para calificarlo como buen desempeño laboral.

**QUERO, R., et al; (2014).** En su trabajo de investigación denominado: “Clima organizacional y desempeño laboral en educación básica, Venezuela”. Con una investigación descriptiva correlacional, con enfoque positivista, se llevó adelante un estudio estadístico cuantitativo para procesar datos arrojados por una población muestral de 99 participantes, en un estudio multivariado. Con un diseño no experimental, transaccional, se observó una correlación positiva significativa, entre las variables al nivel de 0.00.

**ÚRIA, D., (2011)** en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato, Ecuador”. En esa investigación cuya población y muestra fueron todos los trabajadores, se concluye que hay inconformidad por parte de los trabajadores sobre el clima organizacional, afectando su desempeño laboral debido a la vigencia de un liderazgo autocrático que impide la aportación de nuevas ideas, cohibiendo a dar un valor agregado a su trabajo cotidiano. Se observó desmotivación por la falta de reconocimiento a su trabajo. Los sistemas de comunicación aplicados son formales y mantiene estilo jerarquizado que aísla trabajadores de directivos. También se aprecia que falta compañerismo y participación en actividades empresariales, lo que incide finalmente en escaso compromiso institucional. Se apreció también descontento en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el nivel jerárquico superior o gerencial de la organización.

## **A NIVEL NACIONAL**



**VARGAS, E.; (2015).** En su Tesis “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015” con un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental con el objetivo de determinar la relación existente ambas variables, conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, se encuestó a 64 trabajadores de dicha municipalidad, empleando un cuestionario para cada variable, se observó que existe una correlación de 0.743, directa y positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, se observó una alta significatividad estadística para un  $p < 0.01$ . Se concluyó que no existe suficiente evidencia para rechazar la relación, porque la  $p < 0.05$ . Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces un nivel regular de desempeño laboral, existiendo relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral.

**PANTA, L (2015)** en su “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, 2015”. Empleando encuestas y entrevistas aplicados a toda la organización (población muestral), demostró la falta de preocupación por las directoras para un buen clima organizacional, lo que repercute negativamente en la plana docente, evidenciándose que no existe influencia significativa entre clima organizacional y desempeño laboral. El nivel de Clima Organizacional, respecto al Desempeño Laboral del Consorcio Educativo Talentos es bajo ( $r = 0.117$ ).

**TORRES, E., et al (2015)** en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno”. Investigación sobre correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas bolivarianos de Puno.

Con una investigación básica, correlacional, no experimental y ex post facto, se realizó un estudio cuantitativo, con muestreo probabilístico, estratificado, sobre una muestra de 133 docentes. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ( $r = 0,828$ ) y significatividad ( $t = 16,90$ ) entre clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas de Puno, señalándose que a mejor clima organizacional, existe mayor desempeño laboral.

**VALVERDE, F. (2015)** Tesis sobre “Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de financiera confianza, agencia de administración especial, Surco-Lima, 2014”. Según al objetivo específico número 1, el clima organizacional del personal de Financiera Confianza, Agencia de Administración Especial, Surco – Lima en relación a condiciones económicas, presenta una actitud favorable, debido principalmente a que 70% de los trabajadores manifiesta que existe una remuneración adecuada en relación con el trabajo realizado y además el 59% está de acuerdo que existe un reconociendo de forma habitual cuando éste se realiza de buena manera, así mismo, el personal, presenta una actitud medianamente favorable en relación a características de los miembros, esto es porque el 64% de los trabajadores coinciden en que el ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones, también el 66% opina que se llevan bien con sus compañeros de trabajo y que existe una buena comunicación con ellos.

#### **A NIVEL LOCAL:**

**BENITES, I., (2012)** Tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.”, con un trabajo de investigación es de tipo descriptiva correlacional, a una muestra de 55 personas, se aplicaron entrevistas, guías de observación, encuestas de opinión y evaluación de desempeño. Los resultados obtenidos muestran

que el clima organizacional alcanzó 160.5 puntos, con relación a los 65.3 puntos que obtuvo el desempeño, reflejando niveles medios en sus escalas correspondientes. Se obtuvo una correlación de 0.8706 directa del clima organizacional con desempeño de trabajadores.

**FERNANDEZ, V. (2015)** Tesis sobre “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa oficina de Asesoría y Servicios S.A.C., 2014”, con una investigación cualitativa, de diseño explicativo, para una población-muestral de 48 empleados se les aplicó una encuesta de 18 preguntas. Los resultados muestran el predominio de un clima organizacional Autoritario en un ambiente laboral que no estimula a trabajadores desintegrándose el sentido de pertenencia entre los trabajadores, con consecuencias negativas para el desempeño laboral. Los trabajadores están identificados con la empresa, participan de sus actividades festivas y con un nivel de comunicación organizacional muy bueno, se resiente ante la falta de integración de la plana gerencial con los trabajadores.

**VALVERDE, F. (2015)** Tesis sobre “Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de financiera confianza, agencia de administración especial, Surco – Lima, 2014”, Se empleó un diseño no experimental –transeccional, con una muestra de 147 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta, de 40 preguntas, se concluyó que, el clima organizacional tiene influencia positiva en la satisfacción laboral del personal. El clima organizacional de la empresa, tiene una calificación favorable, y que el 94% del personal de la empresa manifiesta que recibe su pago a tiempo y la tabla 3.3, cuando el 81% considera que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. El Clima organizacional**

Antes de hablar de Clima Organizacional debemos tomar en cuenta lo que manifiesta **Brunet, L. (2011)** para quien "...el vocablo estructura organizacional abarca los siguientes elementos:

1. La dimensión relativa del control administrativo.
2. El tamaño físico y laboral de la organización (número de empleados y dimensión laboral).
3. El escalafón jerárquico.
4. Relación entre los distintos elementos dentro de la organización.
5. La estructura jerárquica de puestos.
6. El grado y tipo de centralización para la toma de decisiones.
7. La especialización de funciones y tareas.
8. El aspecto normativo regulador de funciones.
9. El grado y tipo de formalización de los procedimientos de la organización.
10. El grado de dependencia y relaciones entre los diferentes subsistemas".

Tomando como referencia los diversos autores tenemos las siguientes definiciones: Para **Ivancevich, M. (2006)**, "...el clima organizacional es el estudio de comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia...".

**Luthans, F.(2008)**, determina que el clima de una institución es positivo cuando el estudio y la aplicación del conjunto de fortalezas y capacidades de los recursos humanos que intervienen, se miden y se desarrollan así como se administran eficazmente para mejorar el desempeño en el lugar.

**Alles, M.(2008)**, señala afirma que el comportamiento organizacional se avoca al estudio de las actividades humanas dentro de una organización y cómo ésta repercute en el desempeño de la misma.

**Mendez Álvarez, C. (2006)**, ha indicado que el clima organizacional es el espacio propio de desempeño de los participantes en una empresa..

**Anzola, O. (2003)**, indica que el clima organizacional está referido a percepciones e interpretaciones permanentes entre los individuos que tienen con respecto a su organización, que además vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Según **RODRÍGUEZ, D. (2005)**, las variables consideradas en el concepto clima organizacional son: "...Del ambiente físico, tales como el espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.; Estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.; De ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones entre otras; personales, tales como aptitudes, motivaciones, expectativas, Propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc."

**Edel, R. et al. (2007)** señala el interés suscitado por el campo del clima organizacional afirmando que está basado en la importancia del papel que juega el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

**Goncalves, A. (1997)** dice “...el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”

Resalta los siguientes elementos:

- Se refiere a características del ambiente laboral.
- Son percibidas por los trabajadores, propias de ellos.
- Tiene repercusiones en el comportamiento y desempeño laboral.
- Es variable interviniente entre factores del sistema organizacional y comportamiento individual.
- Características relativamente permanentes temporalmente, diferenciadas de una a otra organización y de una a otra sección.

**CHIAVENATO, I. (1992)**, señala que “*el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales)*”.

**LIKERT, R. (2009)** menciona que “...los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral más baja y menos satisfacción por su trabajo”. Para este autor, ambas

dimensiones, “interés por los subordinados e interés por la tarea, son independientes, no excluyentes, o sea que se puede tener una calificación baja o alta en una o en ambas simultáneamente, que es el mismo resultado alcanzado por otros investigadores”. Además Likert, indicó que la conducta de los jefes es la influencia más importante para el trabajador. La capacidad para ejercer influencia disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional y del clima laboral.

## **1. La motivación**

### **a. Teoría de la Motivación de Maslow**

**ZULUAGA, M. (2001)** señaló que la motivación tiene componentes cognitivos, de conductas y afectivos. Las predilecciones, tenacidad y empeño o fuerza son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en responsabilidad, cumplimiento, dedicación, esfuerzo, y finalmente productividad personal de cada trabajador.

Abraham Maslow y Mc Gregor hablan acerca de la motivación así encontramos: **Lourdes Münch (2011)** explica dichas teorías así:

#### **Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow**

Para Maslow (1998) la motivación depende de la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización, que se satisfacen en orden jerárquico, una a una a manera de descarte van satisfaciéndose y motivando acciones de logro cada una de ellas.

#### **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg**

Para Herzberg existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, motivadores o intrínsecos al trabajo como logro, reconocimiento, la tarea misma, responsabilidad,

progreso y desarrollo; y los factores externos, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados también llamados de higiene.

## **2. Dimensiones del clima organizacional**

### **Dimensión Comunicación interpersonal.**

**SOCORRO, M. (2008)**, señaló que comunicación implica "...llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes".

Para Antonio, P. (2013) la comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor) realizando la ley de bivalencia, en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor. Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre polos igualmente dotados del máximo coeficiente de comunicabilidad."

**VARGAS, E. (2015)** señala que los únicos entes capaces de presentar comportamientos comunicacionales y sociales, de transmitir y recibir intelectual y sensorialmente son los seres humanos, los cuales poseen lo que Pasquali denominó el "con- saber" de la conciencia de la co-presencia de ambos para que se dé la comunicación, (el saber que existen dos presencias, la del "otro" y la propia), que interactúan simétricamente, tratando de acondicionar la voluntad de entendimiento mutuo, es lo que se denomina diálogo. Expresa que "No hay "comunicación" ni relaciones dialécticas de otro tipo con la naturaleza y la materia bruta" en este caso sólo existe una



"relación monovalente" o una "relación de información", donde los mensajes emitidos no tendrían retorno mecánico, ya que los participantes presentan un bajo coeficiente de comunicabilidad.

La comunicación interpersonal como el proceso de compartir información con otros individuos. Para estar completo, el proceso de comunicación interpersonal debe tener los siguientes tres elementos básicos

- a. Fuente / codificador. La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que origina y codifica la información que desea compartir con otra persona. La codificación es el proceso de disponer la información en alguna forma que puede ser recibida y comprendida por otra persona.
- b. Señal. La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje. Un mensaje que ha sido transmitido de una persona a otra se denomina señal.
- c. Decodificador / destinatario es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información. Este individuo recibe la señal y decodifica o interpreta el mensaje para determinar su significado. La decodificación es el proceso que se sigue para volver a convertir los mensajes en información. En todas las situaciones de comunicación interpersonal, el significado del mensaje es un resultado de la decodificación. El decodificador /destinatario se denomina destinatario o destino.

### **Dimensión: Autonomía para toma de decisiones**

**KANT, I. (2008)**, la autonomía es el principio básico por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad y por tanto sustenta intrínsecamente una decisión, en virtud de lo cual es posible que se formule un imperativo categórico: la decisión. Cuando la voluntad toma por ley o norma alguna que no está dada por su propia razón práctica sino por un objeto exterior que la determina, ésta actúa moralmente por motivos subjetivos e

intereses particulares (conforme al deber).

**KOHLBERG, L. (2013)**, estableció tres estadios de moralidad, cada uno de ellos subdividido en dos niveles. Se leen en sentido progresivo, es decir, a mayor nivel, mayor autonomía. Estos son los 6 niveles resultantes de sus estudios:

Nivel 1: Orientación egocéntrica. Para evitar castigos.

Nivel 2: Orientación individualista. Para obtener premios

Nivel 3: Orientación gregaria. se cumple para satisfacer a los demás.

Nivel 4: Orientación comunitarita. para mantener un orden social.

Nivel 5: Orientación relativista. Facilitadora del consenso.

Nivel 6: Orientación universalista. Respeto a valores universales.

### **Dimensión Motivación laboral**

**ROBBINS, D.(2008)**, para quien la motivación es la aptitud para *“...hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo”*. Es la voluntad de cada persona que ponen para desarrollar una determinada actividad según expectativas e intereses, y de esta forma cumplir objetivos de forma grupal o personal.

**STONER & FREEMAN, (1996)**, según ellos, el “...proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida”.

La motivación es: “Un término gen serie de impulsos, deseos, necesidades **(COONTZ, D. (1998))**.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

**CHIAVENATO, I.(2000)**, conceptúa el desempeño, como acciones o comportamientos observados relevantes al logro de objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

**BITTEL, C. (2000)**, indicó que el desempeño está influenciado por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía y desarrollo personal. Así, el desempeño se relaciona o vincula con habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

**GUILLEN, C. &GUIL, R. (2000)** el rendimiento “es una variable que hace referencia al nivel de desempeño obtenido en una tarea. El rendimiento depende del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimiento), como del ambiente laboral”.

**STONER, J. (1994)**, el desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes sujeto de las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Teniendo referencia del concepto de Desempeño Laboral tenemos las siguientes teorías:

### **Factores del desempeño laboral**

**BAIN, D. (2003)** señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

#### **a. Factores internos.**

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y

blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

#### **b. Factores externos.**

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

#### **Dimensión Productividad laboral**

**D´ALESSIO, F.(2012)**, La productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Reultados}}{\text{Recursos}}$$

**GAITHER, N., &FRAZIER, G. (2005).** *“la productividad es el cociente entrela producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”*Porlotantomejorar.

La productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Los autores mencionados dan a entender que la producción permanece constante, los factores de la producción se reducen y si tomamos de la otra forma, si aumentas la producción, los factores productivos se mantienen, ambos dan un aumento en la productividad.

**ALFARO, F.&ALFARO, M. (2000).** La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido

**RODRÍGUEZ, C. (1999).** “La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles”.

**VELAZCO, J. (2007).** Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos. Madrid, España: Pirámide. “la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido”. Por consiguiente es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

**GEOGRAFICA, I. N. (2012).** Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.

### **Dimensión eficacia**

Eficacia se define a través de la Real Academia Española como “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, es decir; las

actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos

**DA SILVA, R. (2008)** La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

**ANDRADE, S. (2008)** La eficacia actuación "es para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva"

### **Dimensión eficiencia laboral**

**Chiavenato I. (2010)** Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$  Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

**COULTER R. (2010)** La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión".

**DA SILVA, R. (2008)** La eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada".

**MEJÍA, C. A. (2013)** efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

**KOOTZ, H., & WEHRICH, H. (2001).** Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la

cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

### **1.3.2. Relación Clima Organizacional y Desempeño Laboral**

**CHIAVENATO, I. (2004).** El proceso organizacional interactúa, junto a la estructura con la personalidad de cada miembro del personal y genera la forma de percibir que tienen de su organización.

### **1.4. Formulación del Problema.**

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017?

### **1.5. Justificación del estudio.**

El presente trabajo de investigación se justifica porque las distintas entidades u Organizaciones se interesan por los resultados obtenidos favorables para la misma, por ello enfocan su mirada al desempeño laboral, ya que es el pilar para obtener rentabilidad; en estas épocas las empresas comenzaron a pensar en mejorar los factores influyentes sobre el personal que ayuden a mejorar o intervengan sobre el desempeño laboral; la Gerencia Regional de Educación La libertad es una entidad que necesita conocer la relación que existe entre estas variables como Clima Organizacional y Desempeño Laboral, existen muchos trabajos realizados investigando estas variables sin embargo no existen antecedentes aplicados a personal administrativo de Instituciones públicas ligadas a la Educación, por ello se realiza la presente investigación para contar con información fiable y real dirigida a la dicha población.

## **1.6. Hipótesis:**

### **Hipótesis de Investigación.**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

### **Hipótesis Nula.**

No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

### **Hipótesis Específicas**

- a. Existe relación significativa entre relación el Desempeño Laboral y Comunicación Interpersonal laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- b. Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y la Autonomía para toma de decisiones en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- c. Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y la Motivación Laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- d. Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Productividad Laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- e. Existe relación significativa el Clima Organizacional y eficacia en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- f. Existe relación significativa el Clima Organizacional y eficiencia laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

## **1.7. Objetivos**



## **1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

## **2. Objetivos Específicos**

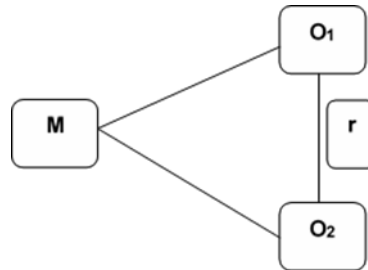
- a. Determinar la relación el Desempeño Laboral y Comunicación Interpersonal en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- b. Determinar la relación entre el Desempeño Laboral y la Autonomía para toma de decisiones en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- c. Determinar la relación entre el Desempeño Laboral y la Motivación Laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- d. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad Laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- e. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y eficacia en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.
- f. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y eficiencia laboral en los administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Diseño de Investigación

#### A. Diseño de Investigación

El Diseño de Investigación es Correlacional descriptivo. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (Administrativos DEL I.S.T.P. ESSUMIN 2017).

O1: Observación de la variable independiente (Clima Organizacional)

O2: Observación de la variable dependiente (Desempeño Laboral)

r : Relación de causalidad de las variables (Clima Organizacional y Desempeño Laboral)

#### B. Tipo de estudio

Teniendo en cuenta la clasificación de Sánchez Carlessi y Reyes Meza (1999), el estudio es descriptivo correlacional porque describe una realidad tal como se presenta en una situación espacio – temporal estableciendo la evolución de cada una con respecto a la otra.

### 2.2. Variables, operacionalización

#### C. Variables:

- Clima organizacional
- Rendimiento laboral.

## D. Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Clima organizacional</b>			
<p>Es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia. Fuente: (IVANCEVICH, M. (2006)</p>	<p>El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.</p>	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación interpersonal.</li> <li>- Los canales de comunicación.</li> <li>- Entendimiento de mensajes en organización</li> <li>- Los conocimientos del personal.</li> </ul>
		Autonomía para toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión en el puesto.</li> <li>- Responsabilidad trabajador.</li> <li>- Conocer las exigencias del puesto.</li> <li>- Horario del trabajo.</li> </ul>
		Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los beneficios de salud que recibe el trabajador</li> <li>- La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>- Aspiraciones del trabajador.</li> <li>- El medio ambiente donde realiza el trabajo.</li> </ul>
<b>Desempeño laboral</b>			
<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato, I. (2000)</p>	<p>El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral, los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.</p>	Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia del trabajador.</li> <li>- Eficacia del trabajador.</li> <li>- Nivel de producción del personal.</li> <li>- Cumplimiento de las metas del trabajador.</li> </ul>
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>- Metas logradas.</li> <li>- Cumplimiento de las tareas asignadas.</li> <li>- Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>
		Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad del personal.</li> <li>- Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>- Liderazgo y cooperación en centro de trabajo.</li> <li>- Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> </ul>

## **2.3. Población y muestra**

### **A.- Población.**

La Población total fue de 38 administrativos del Instituto superior tecnológico ESSUMIN, La Libertad, año 2017.

El tamaño de la muestra es de 38 administrativos. Para el cálculo de la muestra representativa se consideró un nivel de confianza al 99%, error de precisión al 5%, valor p de 0.50 y q de 0,50.

### **B.- Muestra.**

Debido al acceso y facilidad para la realización de la investigación, conscientes de que la aplicación sobre el total de una población la hace más eficiente y segura en sus resultados, se empleó una población-muestral (Hernández y Sampieri, 2014). Así, la muestra fue equivalente a los mismos 38 colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo.

### **C.- Unidad de Análisis.**

Cada trabajador del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo

### **D.- Criterio de Inclusión.**

Todos los colaboradores activos en la organización.

### **E.- Criterio de exclusión.**

Colaborador que no complete el llenado de los instrumentos de recolección de datos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **A.- Técnicas**

#### **Para recolectar información:**

- Fichaje. Para recolectar información de campo o de experiencia bibliográfica.

- Cuestionarios. Para obtener información de opinión, acerca del clima organizacional y el desempeño laboral.

### **Para procesar información**

Para la recolección de datos se ha previsto utilizar 2 instrumentos de tipo test, quien VARGAS, E. (2015) validó por 3 expertos, con respecto a la confiabilidad es de 0.864 para el cuestionario de Clima Organizacional y de 0.873 para el cuestionario de Desempeño Laboral y fue calculado el coeficiente de Alpha de Crombach con auxilio de SPSS.

### **B.- Instrumentos**

#### **Para recolectar información.**

Fichas resúmenes

Fichas textuales

Ficha de análisis de contenido

Fichas bibliográficas

#### **Cuestionarios:**

Para determinar el nivel del clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo.

#### **Cuestionario estructurado**

Es el instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos. El cuestionario es estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta más fácil.

Según Aristides, V. H. (2012) el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista.

La variable clima organizacional está conformada por tres dimensiones: comunicación interpersonal (5 ítems), autonomía para la toma de decisiones (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

Del mismo modo, la variable desempeño laboral, estuvo conformada por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

#### CONFIABILIDAD

Además, la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, para el cuestionario de clima organizacional, arrojó un valor de 0.864 y un valor de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral, tal como se muestra en el cuadro N<sup>o</sup> 3; por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente.

Para hallar el nivel de significatividad en general se somete la base a una prueba de correlación de Spearman, pregunta por pregunta. El nivel de significatividad se obtiene cuando alcanza un asterisco (\*) o dos asteriscos (\*\*) en la estadística.

2.- Luego las preguntas se recodifican según cada dimensión: D1= pregunta, 1,2,3,4; D2= 5,6,7,8,9; D3= 10,11,12,13, luego se someten al coeficiente de correlación de Spearman entre dimensiones, aquí hallas las relación entre dimensiones.

3.- Luego las dimensiones recodificadas, se integran en una variable  $V1=D1, D2$ , y  $V2=D3, D4$ .... Una vez integradas se someten al coeficiente de Spearman, aquí se hallan la correlación entre las variables.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó los siguientes métodos:

**Observación:** Para obtener toda la información necesaria para la elaboración del trabajo de investigación.

**Inductivo:** Para el procesamiento de la información y construcción del marco teórico.

**Analítico:** Para el procesamiento de los datos.

### **Determinación de niveles o rangos de calificación:**

Con la finalidad de lograr una mejor correlación entre las variables de estudio se ha determinado grados o rangos de calificación en las variables de ajuste de personalidad y rendimiento académico de los estudiantes.

### **Control de la calidad de los datos:**

#### **A.- Validez y confiabilidad:**

Para la validación del instrumento se empleó el procedimiento del juicio de expertos para lo cual se recurrió a personas especialistas en el área y según sus opiniones y recomendaciones se reestructuró el instrumento. Los informes permitieron ajustar algunos criterios de redacción del cuestionario el cual fue además aplicado de manera piloto a 10 trabajadores de otra organización similar que permitió la verificación de

su confiabilidad, obteniéndose un Alpha de Crombach de 0,926 el cual se considera suficiente seguro para la investigación.

### **C.- Procedimiento para la recolección de la Información.**

Los procedimientos para recolectar datos en la presente investigación fueron los siguientes:

- Se solicitó autorización de las facultades de ciencias económicas, derecho y educación de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Se identificó a los alumnos según su especialidad.
- Se explicó el propósito del estudio de investigación. Posteriormente, se procedió a utilizar como técnicas: la entrevista personal, con los alumnos según su especialidad para la aplicación de los instrumentos y obtener información sobre la percepción sobre el ajuste de personalidad y el rendimiento académico de los referidos alumnos.
- El instrumento fue aplicado por la investigadora en un tiempo promedio de 45 minutos por aula,
- En el presente trabajo de investigación se tendrán en cuenta los principios éticos como son: confidencialidad, dignidad humana, respeto, anonimidad y libre participación.

### **D.- Modelo estadístico empleado para el análisis de la información.**

Se hizo uso de la estadística analítica

Se empleó la estadística analítica, mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, el cual nos indica los niveles de relación entre dos variables.

## **2.6. Aspectos éticos**

Considerando la determinación del mayor grado de seguridad para los participantes, se estableció el compromiso de confidencialidad y no individualización de los cuestionarios aplicados.





### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 01

Correlación entre Desempeño Laboral y Comunicación Interpersonal

<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Desempeño laboral con Comunicación Interpersonal</b>	<b>R=0.616</b>	<b>p= 0.000135(**)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,616 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

### Gráfico 01

#### Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Comunicación Interpersonal



**Fuente:** Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 02**

**Correlación entre Desempeño Laboral y Autonomía para toma de Decisiones**

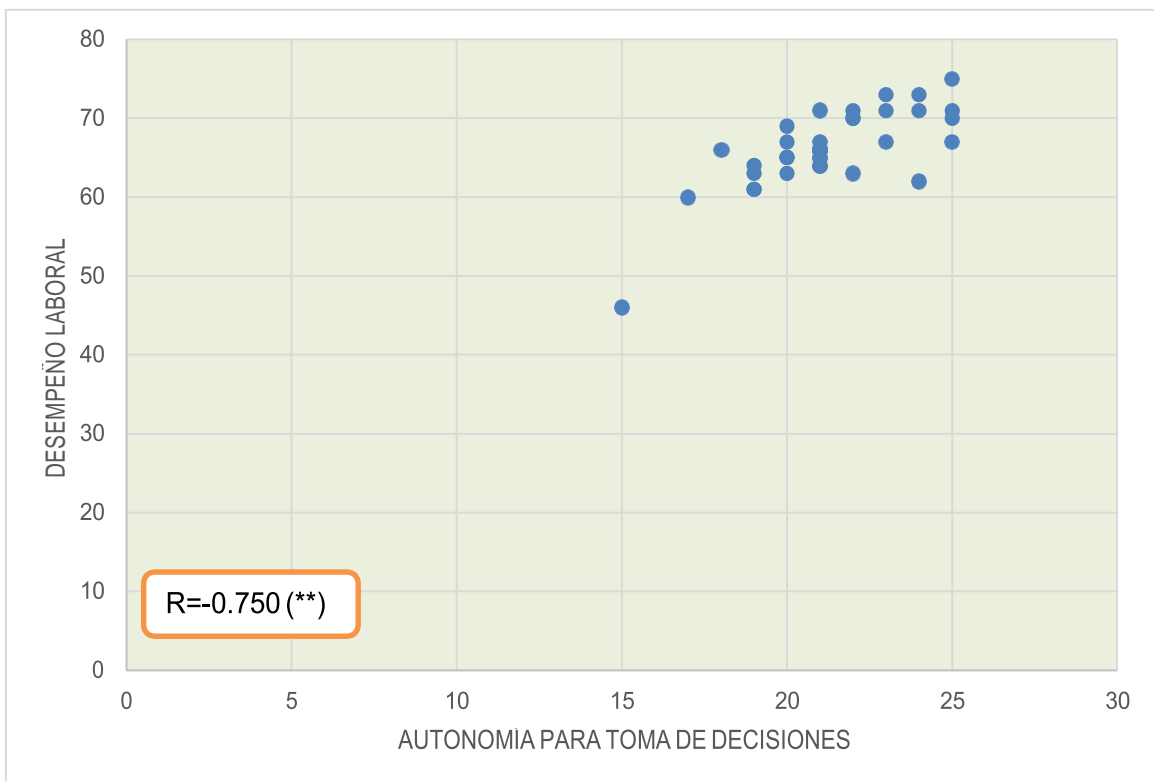
<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Desempeño laboral con Autonomía para toma de Decisiones</b>	<b>R= 0.750</b>	<b>p= 0.0000453(**)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,750 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

## Gráfico 02

Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Autonomía para toma de Decisiones



Fuente: Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Autonomía para toma de Decisiones con el desempeño laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 03**

**Correlación entre Desempeño Laboral y Motivación Laboral**

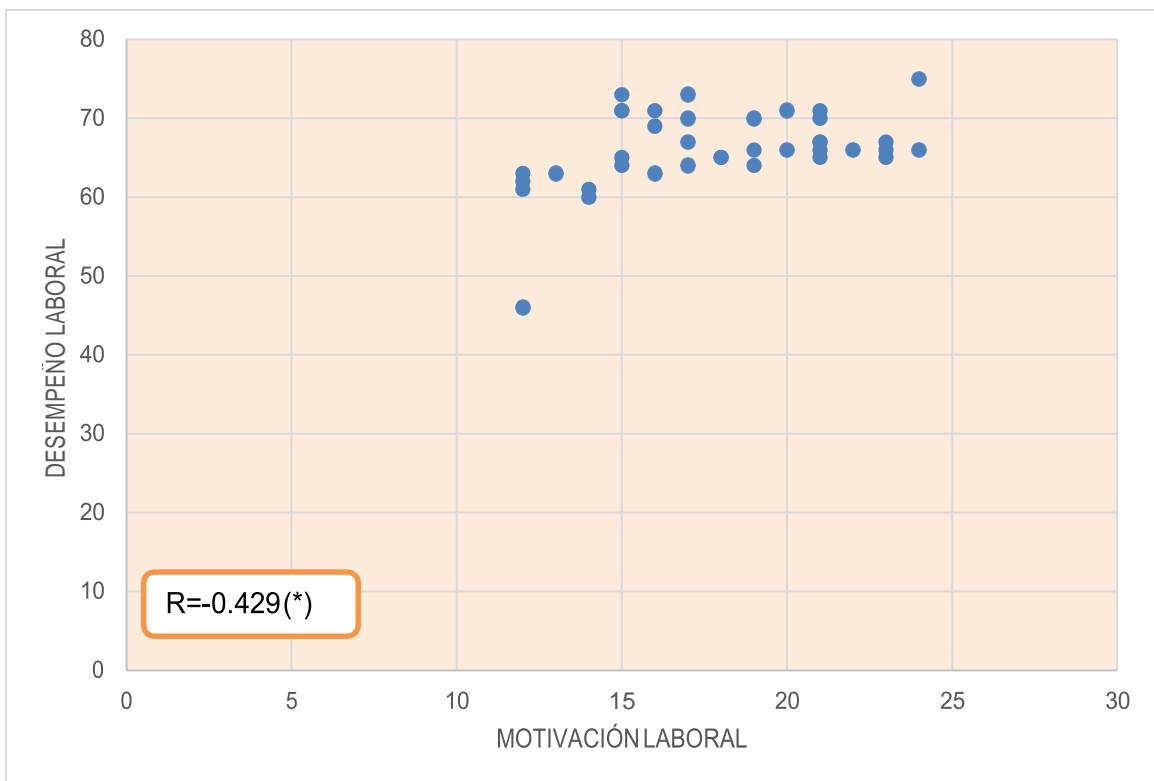
<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Desempeño laboral con Motivación Laboral</b>	<b>R= 0.429</b>	<b>p= 0.00471(*)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación significativa, dado el valor  $p < 0,005$  con un índice de correlación de 0,429 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

### Gráfico 03

#### Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Desempeño laboral con Motivación Laboral



Fuente: Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Motivación Laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 04**

**Correlación entre Clima Organizacional y Productividad Laboral**

<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Clima Organizacional con Productividad Laboral</b>	<b>R= 0.669</b>	<b>p= 0.00000234(**)</b>

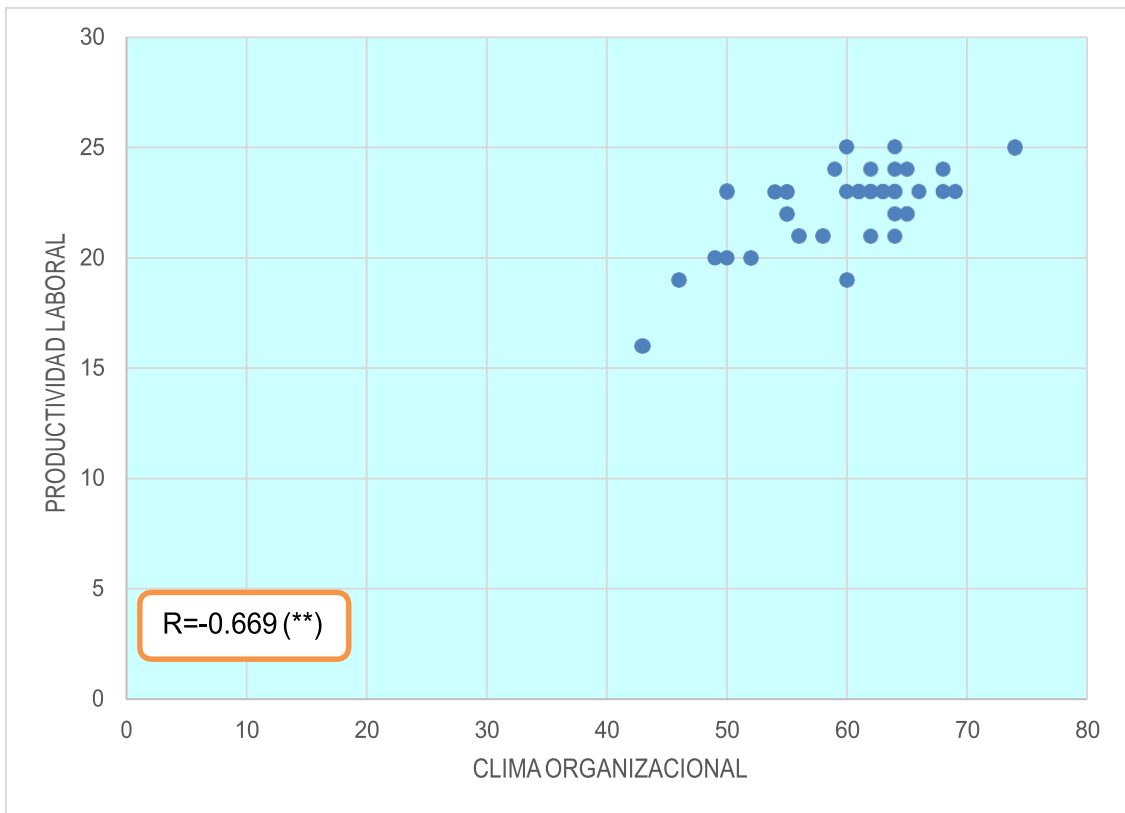
(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,669 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.



#### Gráfico 04

#### Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Productividad Laboral



**Fuente:** Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Motivación Laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 05**

**Correlación entre Clima Organizacional y Eficacia Laboral**

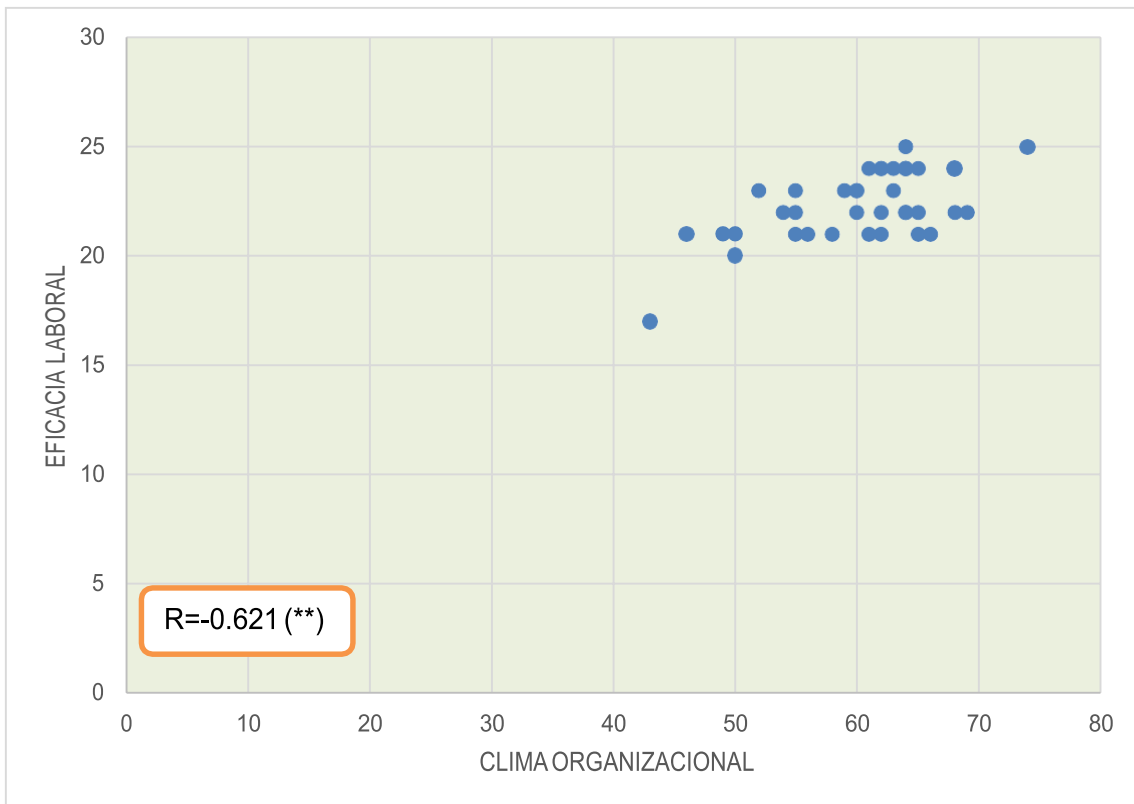
<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Clima Organizacional con Eficacia Laboral</b>	<b>R= 0.621</b>	<b>p= 0.00000127(**)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,621 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

### Gráfico 05

### Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Eficacia Laboral



**Fuente:** Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Clima Organizacional y Eficacia Laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 06**

**Correlación entre Clima Organizacional y Eficiencia Laboral**

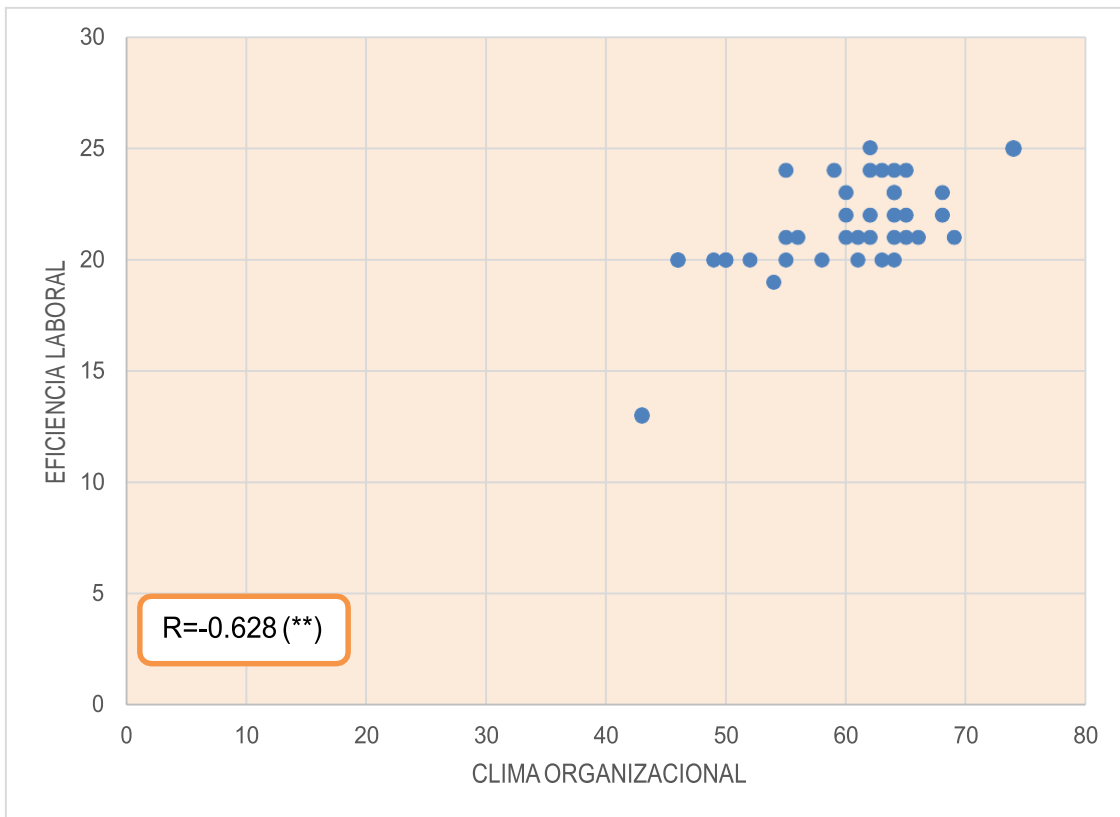
<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Clima Organizacional con Eficiencia Laboral</b>	<b>R= 0.628</b>	<b>p= 0.0000211(**)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,628 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

**Gráfico 06**

**Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Eficiencia Laboral**



**Fuente:** Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Clima Organizacional y Eficiencia Laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

**Tabla 07**

**Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral**

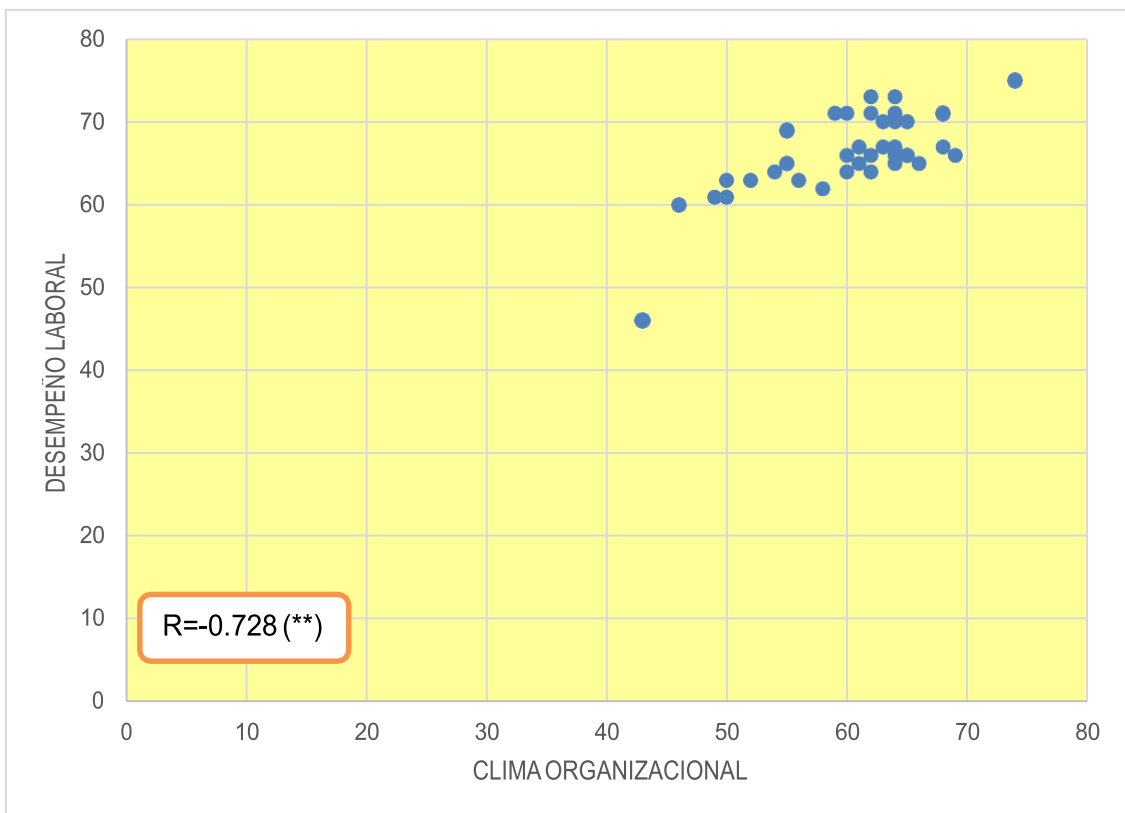
<b>COLABORADORES DEL I.S.T.P. ESSUMIN - TRUJILLO</b>		
<b><u>CORRELACION</u></b>	<b><u>R- PEARSON</u></b>	<b>Significación</b>
<b>Clima Organizacional con Desempeño Laboral</b>	<b>R= 0.728</b>	<b>p= 0.00000121(**)</b>

(\*\*) Relación altamente significativa.

Se puede observar una relación altamente significativa, dado el valor  $p < 0,001$  con un índice de correlación de 0,728 es decir de relación positiva y directa entre las variables mostradas.

### Gráfico 07

#### Diagrama de dispersión de las valoraciones de correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral



**Fuente:** Tabulación de datos en SPSS de cuestionarios aplicados enero 2017

La nube de puntos tiene una tendencia creciente de izquierda a derecha, lo que indica la relación positiva o directa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo 2017.

## **IV. DISCUSIÓN**



## V. CONCLUSIONES

1.

2.

3.

4.

5.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Los resultados de la presente investigación me permiten proponer las siguientes recomendaciones:

1.

2.

3.

4.

## VII. REFERENCIAS

- Alfaro, F., & Alfaro, M. (2000). Diagnósticos de Productividad por Multimomentos. (3ra. edición ed.). España: Productica.
- Alles, M. (2008). comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Ambato, Ecuador (2011). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo, Chiclayo 2015
- Andrade, S. Eficacia y evaluación del desempeño. Enero de 2008. En línea: <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>. consulta: noviembre, 2017.
- Anzola, O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Colombia: Universidad
- Aristides, V. H. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Bain, D. (2003). La productividad. Colombia: McGraw-Hill.
- BIEDMA, J.; et al; (2014). En su trabajo de aplicativo "Impacto de la Conciliación Laboral y Familiar en el Desempeño Organizativo", (España)
- Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. Pág. 15
- Caligore, I. (2008). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Centro Educativo Divino Jesús. Arequipa: Estudio de un caso. Recuperado de: [www.redilyc.org/redalyc/pdf/290/2910.pdf](http://www.redilyc.org/redalyc/pdf/290/2910.pdf)
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thompson Editores.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw HILL.

- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Coontz. D. (1998). Elementos de administración. McGraw Hill Interamericana (5ª edición ed.). México.
- D'Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1ª edición ed.). México: Pearson.
- Da Silva O. Reinaldo. (enero de 2008). En línea: <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Da Silva, R. (Noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlos\\_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo](http://es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo).
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007) Clima y Compromiso Organizacional. "El desempeño laboral de los trabajadores". Externado de Colombia.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). Administración de productos y Operaciones (8ª edición ed.). Mexico: International Thomson.
- Geografica, I. N. (2012). Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra .
- Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Benítez M., Ickol Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C. Trujillo 2012.
- Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-HILL.
- Kant. I. (Diciembre de 2008). En línea: <http://www.javeriana.edu.co/cuadrantephi/pdfs/N.17/4.%20Kant.pdf>. Consulta: octubre, 2017.

- Kohlberg, L. (24 de Setiembre de 2013). [https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa\\_\(filosof%C3%ADa\\_y\\_psicolog%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_(filosof%C3%ADa_y_psicolog%C3%ADa)).
- Luthans, F. (2008). comportamiento organizacional. México: McGraw-HILL.
- Mejía, C. A. (2013). Indicadores de efectividad y Eficacia. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: [www.planning.com.co](http://www.planning.com.co)
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). Clima organizaciol. Colombia: Universidad del Rosario.
- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI. México: Trillas. Págs. 84-88.
- Quero, R., et al; (2014). En su trabajo de investigación denominado: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Educación Básica”
- Quintero, Niria; Africano, Nelly; Faría, Elsis; (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Negotium, abril, 33-51.
- Robbins, D. (2008). Administraión de recursos humanos (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Rodríguez, C. (1999). El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas (1a. edicion ed.). México.
- Rodríguez, D. (2005). Diagnostico Organizacional, (6ª Ed.). México: Alfaomega.
- Saccsa, J. (2010). Clima Organizacional y Desempeño de los docentes del Centro Educativo de San Martín de Porres.
- Schneider, B. (1983). Individual differences and organizational .theresearchquestionnaire. Socorro Fonseca, d. M. (Octubre de 2008). En línea: <http://www.promonegocios.net/comunicación/definición-comunicación.html>. Consulta: diciembre, 2017

Socorro Fonseca, d. M. (Octubre de 2008). En línea:  
<http://www.promonegocios.net/comunicación/definición-comunicación.html>.-

Stoner A.F. James, Administración Editorial PerasonEducation, 6° Edición, México, 1996

Stoner y Freeman . (1996). Administración (2° edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoamericana.

Toro. F. (2005). Clima organizacional. Perfil de empresas Colombianas. Medellín: Cincel.

Torres Pacheco, Edward; Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline; (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú. Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, Julio-Diciembre, 5-14.

Velazco, j. (2007). Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos. Madrid, España: Pirámide.

Villavicencio Carranza, M. A. (Febrero de 2015). Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. México, México.

Wehrich, K. y. (2004). Administración: Una perspectiva global. México: McGraw-Hill.

Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado en: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Clima%20Organizacional.pdf>

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**  
**CUIESTIONARIO**