



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIAS, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

TESIS

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EN LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO
DE CHINCHA, CHINCHA ALTA 2020”

LINEA DE INVESTIGACIÓN
CUTURAL Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
CARLOS ALBERTO NIETO VON EHREN

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ASESOR

CAMPOS MARTINEZ, SILVANA ROSARIO
Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

CHINCHA - ICA - PERÚ, 2020

DEDICATORIA:

A mi Esposa y mis Hijos por ser el motor constante en mi proceso de formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A los colaboradores del instituto Superior tecnológico de Chincha por su apoyo en el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

El estudio tuvo el objetivo de “determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de trabajadores del instituto superior tecnológico de Chincha en el año 2019”, se aplicó una metodología de tipo descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, nivel básico, se utilizó el cuestionario de clima laboral de Palma y el de desempeño laboral de Montoya aplicando en una muestra censal conformada por 40 individuos obteniendo los siguientes resultados existe un excelente nivel de desempeño laboral y respecto al clima laboral el personal que labora en el centro manifiesta estar muy satisfecho, se evidenció que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019, asimismo se verificó una correlación directa y significativa con un valor de $r = 0.910$ entre realización personal y organización, se evidencia una relación positiva y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa y se reconoce la correlación significativa y directa entre supervisión y orientación de los resultados con una significación $p < 0.05$, se evidencia estadísticamente la afinidad entre las dimensiones condiciones laborales y calidad de desempeño laboral y existe la evidencia de que la comunicación y relaciones interpersonales mantienen un vínculo estadístico directo y significativo.

Palabras clave: Desempeño laboral, clima laboral, colaboradores

ABSTRACT

The present study had the objective of determining the relationship between the work climate and the job performance of workers from the Higher Technological Institute of Chincha in 2019, a correlational descriptive type methodology was applied, quantitative approach, basic level, the questionnaire was used of Palma's work climate and that of Montoya's work performance, applying to a census sample made up of 40 individuals, obtaining the following results, there is an excellent level of work performance and regarding the work climate, the staff who work in the center are very satisfied. Evidence that there is a significant correlation ($p < 0.05$) between work climate and work performance in the workers of the Higher Technological Institute of Chincha, 2019, also a direct and significant correlation was verified with a value of $r = 0.910$ between personal achievement and organization, a positive and significant relationship between labor involvement and initiative and the significant and direct correlation between supervision and orientation of the results is recognized with a significance of $p < 0.05$, the affinity between the dimensions of working conditions and quality of work performance is statistically evidenced and there is evidence that communication and interpersonal relationships maintain a direct and significant statistical link.

Key words: Job performance, work environment, collaborators

INDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INDICE	6
I. INTRODUCCION	7
II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1. Estado del Arte	9
2.2. Antecedentes.....	9
2.2.1. Antecedentes Internacionales	10
2.2.2. Antecedentes Nacionales	15
2.3. Bases Teóricas	19
2.4. Marco Conceptual.....	29
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	31
3.1. Descripción de la realidad problemática.....	31
3.2. Formulación del Problema General y Específicos	31
3.2.1. Problema general	31
3.2.2. Problemas específicos	31
3.3. Justificación e importancia	32
IV. OBJETIVOS	33
4.1. Objetivo General.....	33
4.2. Objetivos Específicos.....	33
V. HIPÓTESIS	35
5.1. Hipótesis General	35
5.2. Hipótesis Específicos	35
5.3. Variables.....	36
5.4. Operacionalización de Variables	37
VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	39
6.1. Tipo y Nivel de la Investigación	39
6.2. Población y Muestra	40
VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	41
7.1. Análisis e interpretación de los Resultados	41
7.2. Conclusiones y Recomendaciones.....	60
7.2.1. Conclusiones	60
7.2.2. Recomendaciones	61
ANEXOS.....	66

I. INTRODUCCION

El presente estudio estuvo enfocado en la identificación de la relación existente entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del instituto Superior tecnológico de Chincha, esta temática es imprescindible para el análisis de la productividad laboral del trabajador y la institución estatal.

Existen diversos estudios de clima y desempeño laboral que apoyan en el proceso de conocimiento de las características de las variables sobre el desempeño laboral.

Por tal motivo se analizarán indicadores de cada una de las variables a fin de comprender el comportamiento del fenómeno a profundidad.

El clima laboral es el entorno donde se desenvuelven los colaboradores y en varios reportes se le señala como factor importante para una mejora de la productividad laboral. Siendo necesario la gestión del área de recursos humanos para una adecuada comunicación.

Es imprescindible el entendimiento de todas las partes en un proceso de trabajo en equipo siendo el objetivo organizacional la meta de cada uno de los colaboradores, así también el reconocimiento del trabajo realizado y los aportes para la mejora de la institución.

El clima organizacional es una de las problemáticas que se encuentran en boga en el siglo XXI, actualmente con los avances tecnológicos y exigencia del mercado laboral existe un incremento respecto al talento humano siendo un factor que se ha posicionado como eje de las organizaciones.

El desempeño laboral de los trabajadores del personal que labora en instituciones educativas en múltiples ocasiones no es un tema de atención, se plantea que el comportamiento del trabajador esta inspirando en la búsqueda objetivos establecidos respecto a su situación o entorno laboral

El presente estudio consta de siete capítulos, el segundo corresponde al marco teórico, el tercer al planteamiento del problema de investigación, el cuarto a los objetivos, el quinto a las hipótesis y variables, el sexto a la estrategia metodológica, donde se explica el tipo de estudio planteado y el séptimo la presentación de resultados. Asimismo, se realiza aquí la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación.

II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Estado del Arte

(Huaripoma Coronado y Rosado Evangelista, 2018) en su investigación realizada para la obtención del título profesional de licenciado en administración por la Universidad San Ignacio de Loyola, planteo el objetivo de “determinar la relación entre clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017”, planteando un estudio bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional aplicando el cuestionario de Clima Laboral CL-SPC de autoría de Palma(2004) y el Cuestionario de Desempeño laboral de Montoya(2016) en una muestra constituida por 285 participantes obteniendo los siguientes resultados: existe una correlación a nivel significativo entre las variables de estudio, asimismo el personal de la institución manifiesta una realización personal significativa en relación al trabajo en equipo, el involucramiento laboral tiene significatividad con el nivel de organización de los trabajadores y la supervisión tiene relación significativa con la orientación de resultados en los trabajadores; es así que cuando el superior inmediato brindan soporte respecto a las dificultades contribuye a que el trabajo mejora a medida que el seguimiento laboral es óptimo.

(Altez-Salazar & Arias-Castañeda, 2019) en su estudio realizado para la obtención de su título profesional de licenciado en administración para la Universidad Peruana de ciencias Aplicadas intitulada “Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018”, con el objeto de analizar la influencia del

clima organización en el desempeño laboral, donde aplicó un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue correlacional, no experimental, prospectivo, aplicando en una muestra de 71 colaboradores de fuera de ventas en 7 tiendas del Emporio comercial de Gamarra, utilizando la técnica de recolección de datos La entrevista a profundidad obtuvo las siguientes conclusiones: el impacto que surge en el desempeño laboral es de alto nivel sobre todo en las personas que colaboran de diversos modos, en cualquier tipo de empresa, donde la formación del clima organizacional no genera ningún impacto en el desempeño de los trabajadores en la institución de labores.

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

(Melenden Narvaez, 2015) en su estudio realizado en la dirección de posgrados de la Universidad Tecnológica de Equinoccial - Ecuador para la obtención de su grado académico de maestría, planteó el objetivo de “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la subsecretaria general administrativa financiera”, así mismo los resultados ayudan a identificar aspectos a ser mejorados en la evaluación y optimizar , planteo un estudio de tipo correlacional, siendo también explicativa por la naturaleza de buscar la explicación de los fenómenos a estudiar, el enfoque aplicado fue el cuantitativo ya que se procesó numéricamente los resultados planteo el método de investigación inductiva, siendo la muestra conformada por 37 participantes; aplicando es test de la empresa Great Place to

Work para la medición del clima organizacional y para la variable desempeño laboral planteo la aplicación de un test ad Hoc, siendo los resultados más significativos que el 41% de los participantes mantienen un respeto en el área laboral, y en el desempeño laboral prevalece con un 19% la disciplina con factor optimo, llegando a la conclusión que el clima organización no influye en el desempeño laboral de la institución de estudio, asimismo la mejora del clima organización no afecta el desempeño laboral, la edad no posee significación dentro de los resultados.

(Zans Castellón, 2017) en un estudio realizado para la universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – Nicaragua para la obtención de su grado de master en gerencia empresarial planteo el objetivo de determinar la relación entre clima organización y desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. El estudio fue desarrollado bajo el enfoque mixto, utilizando un método descriptivo a nivel explicativo con una población conformada por 88 personas y la muestra fue no probabilística conformada por 59 individuos, se aplicó escalas estandarizadas llegando a las conclusiones que, es necesario poner un plan de acción para la mejora del clima dentro de la institución, mediante el coeficiente de correlación de Pearson se determinó una relación significativa entre las variables, se indica la urgencia de la mejora del clima organizacional motivando a los jefes y responsables de áreas.

(Baños Monroy, 2011) en su estudio “Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la pequeña y mediana empresa del sector calzado en México” para la obtención de su grado de Doctor para la universidad Autónoma de Madrid. Planteo un estudio de diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional aplicando un cuestionario aplicado a 134 a empresas obteniendo los siguientes resultados: Las competencias esenciales determinadas en son las competencias enfocadas en el mercado como la promoción, marca propia, ofertas, y caracterización frente a la competencia, asimismo la relación que existe con el exterior como lo son los clientes al igual que el desarrollo de los trabajadores en forma de capacitaciones y creación de métodos de producción para así minimizar costos e inversión, es así que estas competencias generan cambios de manera positiva para la creación de un buen clima laboral y generar producción en la empresa.

(Meza Cruz, 2018) en su estudio intitulado “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista - Chiapas” para la universidad de Montemorelos - México, para la obtención de su grado de Maestría en administración, se propuso el objetivo de evidenciar el grado de significancia entre las variables de estudio desempeño laboral y clima organizacional, la investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal con una muestra censal de 100 participantes de la institución Universidad Linda Vista, se

aplicaron instrumentos validados en estudios previos llegando a los siguientes resultados. La correlación existente es positiva y significativa apoyada en el coeficiente de rho de Pearson ($r=0.569$) y la significancia bilateral fue aceptada ($p<0.05$), además se pudo describir que el cargo o status laboral tiene influencia en el clima organizacional, asimismo las variables demográficas edad y sexo no tienen relación significativa en los resultados obtenidos.

(Alava-Loor y Gomez-Valverde, 2016) en su estudio realizado para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador para la obtención de su grado académico de Magister en Administración en empresas, donde el objetivo planteado fue el “analizar la influencia de la Administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal”, utilizó una metodología de enfoque mixto aplicando instrumentos mediante las técnicas encuesta y entrevista se obtuvieron las siguientes conclusiones, respecto a los subsistemas de talento humano al término del estudio se cumplieron las teorías respecto a recursos humanos, es así que el área se modificó a Talento humano para el desarrollo de habilidades. De acuerdo a la planificación de estructura organizacional se determina que las resoluciones internas sujetan a la organización de la institución, es así que la dependencia del estado impide la reforma a la nueva ley orgánica; respecto al talento humano en el desempeño del personal se puede precisar que la evaluación y conocimiento técnicos previos son insatisfactorios por las deficiencias en los procesos de selección y capacitación.

(Albán Peñafiel, 2015) realizó un estudio para la obtención de su grado de maestro en dirección de empresas con mención en gerencia estratégico por la Universidad Regional Autónoma de los Andes - Ecuador, con el objetivo de “diseñar un modelo de gestión del talento humano para la empresa SERVICONT del Cantón Baños de Agua Santa para la mejorar del desempeño laboral y lograr su gestión integral”. Se planteó un estudio cuasi experimental, longitudinal, se aplicó los instrumentos Cuestionario, guía de entrevista, investigación bibliográfica en un muestra conformada por 8 individuos con un muestreo censal, se obtuvo los siguientes resultados; respecto al estilo de dirección de la empresa, el 87,5% indica que se evidencia un estilo democrático y que hay un apoyo en equipo para la realización de los trabajos; el 100% indica que si se trabaja en equipo se incrementa la efectividad organizacional, sin embargo solo el 37% indica que siempre es motivado por la empresa y el 50% indica que la motivación es en algunas ocasiones; el 100 % indica que la empresa no cuenta con un modelo de gestión del talento humano y el 62% indica que no se dispone de información de apoyo para gestión del personal; asimismo el 75% indica que a veces hay estrés y conflicto entre los colaboradores. Las conclusiones del estudio fueron que la empresa no aplica pruebas psicológicas que permitan conocer actitudes, capacidades del futuro integrante, asimismo no genera la oportunidad que los colaboradores participen en la toma de decisiones. El proceso de selección del personal no es planificado con estrategias oportunas, la institución carece de un MOF, por ende, no hay una satisfacción de parte del cliente respecto al servicio brindado por la empresa.

(Alarcon-Cuases, 2015) en su estudio realizado para la universidad Politécnica Estatal de Carchi - Ecuador para la obtención del título profesional de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing, tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Carchi, la investigación se basó en un tipo de estudio de nivel básico de tipo descriptivo correlacional, corte transversal de diseño no experimental aplicando dos cuestionarios a la unidad de análisis concluyendo que casi la mitad del porcentaje total (44,58%) no tiene un sistema de gestión por competencias en instituciones públicas.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

(Barriga-Velasquez y Retamozo-Chullo, 2019) realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la influencia del clima laboral organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los hostels backpackers de la ciudad de Arequipa y determinar cómo es que ello afecta su desempeño en las labores cotidianas pues dentro de toda empresa y en el caso de estudio, los hostels backpackers, el clima organizacional es un tema de importancia, pues se debe atender los aspectos que la componen como son; la estructura organizacional, el comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales de los recepcionistas, pues de acuerdo a esto el clima organizacional que se desarrolla en los hostels backpackers puede influir directamente en los recepcionistas, siendo positiva o negativa esta influencia por algún problema no atendido correctamente, causando que el desempeño laboral se vea afectado y repercuta directamente en la atención de los clientes que visitan este tipo de establecimientos”. Se aplicó un método inductivo-deductivo bajo el enfoque cuantitativo en una población de 26 participantes el

diseño del estudio es no experimental se aplicó cuestionarios para lograr a los siguientes resultados: existe una influencia entre clima organización y desempeño laboral siendo esta relación positiva o directa, asimismo se aprecia que los recepcionistas concuerdan en una valoración de casi siempre en cada uno de los reactivos de ellos cuestionarios aplicados.

(Gallegos Paz, 2016) realizó un estudio en la ciudad de Arequipa con la finalidad de “conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio público gerencia Administrativa de Arequipa”. El enfoque aplicado fue cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional de tipo básico, utilizó la escala EDCO para la medición de clima organizacional y una escala elaborada para la medición de desempeño laboral. Se obtiene como resultado que el 93% de la muestra evaluada indica que existe un promedio nivel de clima organizacional, asimismo respecto a desempeño laboral el 58,3% indica que hay un buen desempeño. Donde concluye que existe una correlación entre clima organizacional y desempeño laboral con una muestra de significancia adecuado ($p < 0.05$), en el área de productividad y capacidad de aprendizaje no guarda relación con clima organizacional.

(Espejo Rodrigues, 2016) realizó una investigación para optar el título de licenciado en administración por la Universidad Peruana Los Andes, plantea el objetivo de “identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín en el año 2014”, aplicó una metodología explicativa, de diseño descriptivo correlacional, de nivel

explicativo. En los resultados mas resaltantes se aprecia que existe una relación directa y significativa entre las variables ($r=0.789$), asimismo se evidencia una estructura inadecuada para el trabajo y clima organizacional, también se carece de la responsabilidad en un 63%.

(De La Cruz Ortiz y Huaman Ruiz Angel, 2016) en un estudio realizado en la provincia de Huancavelica con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables en mención, asimismo la muestra estuvo conformada por 32 trabajadores , el tipo de investigación fue aplicada de enfoque correlacional y corte no experimental aplicando un método deductivo se aplicó cuestionarios para la obtención de los resultados llegando los siguientes datos: el clima organización mantiene una relación positiva, asimismo el clima organizacional es alto en un 56,1% y el desempeño laboral tienen un valor de 56,3% en un nivel alto

(Quispe Vargas, 2015) realizo un estudio titulado “Clima organización y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas,2015” para optar el título de Licenciado en administración por la Universidad Nacional José María Arguedas, fue un estudio de tipo explicativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, se aplicó dos cuestionarios uno para la variable clima organizacional y otro para desempeño laboral ambos constituidos por 15 ítems, asimismo la muestra fue conformada por 64 colaboradores de la institución edil, los resultados mas importantes fueron que el existe una correlación positiva y moderada ($r=0,743$), asimismo se evidencia el nivel de

significancia alta, puesto que el valor de $p < 0,05$. El desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Pacucha es regular en múltiples ocasiones.

(Bobadilla-Merlo, 2017) en un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, indica que es importante “verificar y determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”.

Los individuos parte de este estudio fueron 104 profesores de diversos Institutos Superiores locales, tanto privados como públicos, de los dos géneros tanto hombres como mujeres todos con contratos definidos como contratados y nombrados, la evaluación se basó en la escala del clima de organización de Likert, al igual que se utilizó una encuesta para la determinación del desempeño en el trabajo. Demostrándose que existe una correlación directa entre las variables de estudio.

(Casildo Lermo, 2017) en su estudio realizado para la obtención de su grado de magister en Educación por la Universidad Nacional del Centro del Perú, planteo el objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional y la gestión educativa de los trabajadores en los institutos de educación superior de la ciudad de Huancayo”, el diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 100 participantes entre docentes, administrativos, plana directiva y otros. El 63% de los participantes tienen la condición de Nombrados mientras que el 29% están bajo un sistema de

contrato determinado y solo el 5% labora mediante el sistema de CAS. La conclusión fue que existe una relación relevante entre clima organización y la gestión educativa, asimismo evidencia dificultades en la gestión educativa, siendo que el 90,2% de los participantes manifiestan este argumento, asimismo se demuestra que hay una relación significativa entre motivación y gestión educativa, existe una relación significativa entre la comunicación de los trabajadores y la gestión educativa.

(Palomino Bautista y Retamozo Lozano, 2016) realizo un trabajo titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Huanta-2015” donde planteo el objeto de verificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El tipo de estudio fue descriptivo – correlacional el método utilizado fue inductivo-deductivo y se aplico dos cuestionarios en una muestra de 118 participantes siendo el muestreo censal, los principales alcances fueron que existe relación relevante en la forma de liderazgo respecto a la conducta de los trabajadores , del mismo modo se verifico que hay relación significativas entre motivación y cumplimiento de metas con una significancia menor a 0.05, es así como se demuestra estadísticamente que los factores del clima laboral ejercen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huanta.

2.3. Bases Teóricas

Para el estudio sobre clima laboral, inicia con el concepto de Palma del año 2004, que plantea : para que se desarrolle el clima laboral se tiene que estudiar todo lo referido al ambiente en el trabajo, para poder desarrollar información de prevención y manejo para la educación sobre medidas de mejorar y fortalecer los procesos de organización y sus resultados. Para la conceptualización de desempeño laboral Palaci en el año 2005 citado por Pedraza en el año 2010, lo refiere como el extra que entrega el personal en sus diversos comportamientos durante el periodo que se encuentra en su centro de labores durante un determinado periodo de tiempo para de este modo aportar en el desarrollo y mejora de la organización para la empresa, también refiere que existen diversos elementos, que se relacionan entre sí para verificar el alto o bajo desempeño en el trabajo.

Clima laboral

Para Palma Carrillo (2004) el clima laboral se relaciona con el ambiente en el trabajo, lo cual genera que se desarrolle información sobre prevención y corrección para mejorar el funcionamiento del proceso y sus resultados organizacionales.

Es por ello la importancia del clima organizacional y su relevancia para la empresas tanto públicas como privadas , ya que son fundamentales para el desarrollo de las mismas como actividades de producción y elevar el éxito de la empresa. Sin embargo es necesario conocer conceptualización teóricas que nos brindaran mayores luces sobre su importancia.

Definición de clima laboral

En la revisión bibliográfica se consideran varias definiciones, tales como:

James y Jones (1974), consideran que el clima organizacional o laboral se expresa como una referencia de clima psicológico, es decir existe una conexión entre la conducta y la motivación en los colaboradores, es así que se indica que el comportamiento de los colaboradores como objetivo de la empresa, múltiples teóricos indican que el clima laboral de la organización es la percepción que tienen los mismos trabajadores de sus instituciones.

Asimismo Forehand G. y Von G. (1964), identifican al clima laboral como las diversas características que representan a una empresa y su organización, donde la perdurabilidad del clima influye en la conducta de la personas que forman parte de dicha organización. Tagiuri y Litwin (1968), sostienen que el clima organización es una cualidad del entorno laboral o la institución en que los participantes se relacionan con influencia amplia de su conducta y reflejo de patrones axiológicos, culturales entre otros.

Davis y Newstrom (1991), indican que el clima laboral es una conceptualización variable respecto a la afectación de los colaboradores en múltiples ocasiones por las circunstancias de la institución. Es así que cada realidad institucional mantiene un cultura y actividades particulares las cuales van a influir en el comportamiento y motivación y satisfacción del trabajador.

Asimismo Peiró y Prieto (1996) consideran:

El clima laboral como un área definida a partir de la óptica personal de cada individuo y tiene una visualización global o compartida al grupo o institución. El clima laboral se basa en el nivel de organización frente al ambiente e inicia en la perspectiva personal hacia una concepción grupal de cada uno de los participantes.

Chiavenato (2000) refuerza el enunciado indicando que el clima organizacional es notado por el personal que labora y que afecta su conducta. Es decir que existe una constitución del ambiente organización entre cada uno de los elementos ayudan a la comprensión y mejora del mismo a partir del cumplimiento de políticas, reglamentos, estilos, y el proceso laboral constante.

Palma, S. (2004), afirma que el clima laboral es una relación entre el ambiente donde se labora sus aspectos y medidas que orienten la formación de prevención y corrección para mejorar la funciones proceso y conclusión o resultados de la organización.

Según Astuquipan (2011), manifiesta que existe una herramienta para verificar el manejo del concepto del clima laboral, pretendiendo contabilizar el grado de satisfacción que manejan los individuos que forman parte de una organización en su centro de trabajo, pero visto desde un punto subjetivo referido a las emociones independientemente de cada persona, descartando lo racional . La era contemporánea de las empresas de hoy en día, o de diversas entidades están obligadas a competir entre sí, en diversos campos de acuerdo al rubro que manejan atrayendo lo mejor desde infraestructura, hasta talento de recurso humano, todo ello por la presión que existe en el mercado laboral y la competencia que surge donde se sumergen tanto las empresa o entidades tanto públicas como privadas, creando políticas de gestión y la formación de métodos los cuales sirvan como medios para la retención de lo mejor para el desarrollo y obtención de un clima laboral empresarial en su organización.

Para Brunet en su libro El clima de Trabajo en la Organizaciones (2011), destaca: que existe conflictos varios para la creación del concepto sobre clima organizacional, concluyendo que se puede

notar dicho concepto tanto por una o varias personas que laboren sin tener conocimiento de los factores que lo componen, también indica que es difícil de medir ya que no se tiene información si el personal de trabajo es evaluado de acuerdo a sus vivencias personales o de las características de la empresa para su organización.

Características de clima laboral

Las características del clima laboral abarcan diversos conceptos relevantes para conocer y poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional.

Tagiuri (1968), citado por Brunet (1987), señala que las características que posee el clima organizacional, son las siguientes:

- El clima tiene constancia pero no se plantea de manera permanente, por tanto el clima laboral se puede modificar después de intervención externa.
- El clima se determina según sus trabajadores y todo lo que lo involucra como sus conductas, y la diversidad de sus características, tanto en su cultura como en su sociología en su organización.
- El clima es una figura distinta que se crea de acuerdo a las diferencias que surgen en las situaciones , donde el trabajador es una pieza que sirve para la naturaleza del clima.
- Sus componentes pueden ser modificados, pero el clima es el mismo.
- La base del clima laboral son las características de los agentes externos y de cómo el trabajador lo percibe.

- La resonancia del clima en el comportamiento del trabajador es de vital importancia porque está ligado en cómo se forman sus actitudes y expectativas.

Goncalvez (1997) describe las características del clima laboral de la siguiente manera:

- Las características del medio ambiente de y trabajo influyen de forma relevante al individuo de manera física como mental, y se pueden ser visibles por el modo en cómo se desempeñan en su labor en su centro de trabajo.
- La organización y la integración de la empresa sirve para que el comportamiento del trabajador ayude al desarrollo de la misma.
- Los factores del sistema y las políticas de la empresa son variables que sirven de intermediario para el desarrollo del clima laboral donde la organización y el sistema se diferencia aun estando en la misma empresa.
- El dinamismo depende de las características y la estructura del cual este formado el clima laboral.

Según Rodríguez (2011) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- La permanencia del clima organizacional es constante pero siempre con diversas diferencias que se gradúan en distintos tiempos.
- El clima en un centro de labores determina el comportamiento de los empleadores.
- La verificación de la identificación y su compromiso con la empresa por parte de los trabajadores depende del clima que se desarrolle.
- El clima laboral dependerá del mismo trabajador así como su organización al igual que sus actitudes y comportamiento.

- La estructura de la empresa crea diferencias en el clima de la misma.
- El mal clima laboral puede generar que el trabajador se ausente y hasta la misma rotación por las diferentes áreas sirve como detonante para la formación de la insatisfacción en su centro de trabajo.

Teorías de clima laboral

Likert (citado por Brunet, 1992) en su teoría de Clima Organizacional, brindan la conceptualización de que el comportamiento de la cabeza que dirige una empresa, los administrativos y su organización hará que en los trabajadores subordinados se genere dependencia y los cambios en su comportamiento dependan de ellos. Donde la percepción sea un determinante.

Para Likert existen tres tipos de variables:

1. Variables causales: En esta variable la evolución y los resultados que se genere en la empresa sirven de base para una mejora en su estructura organizacional y administrativa. Esta variable es también conocida como independiente.
2. Variables Intermedias: Estas variables ayudan a brindar información sobre el estado interno de la empresa tales como rendimiento, toma de decisiones, motivación. Estas variables sirven para generar el mismo proceso de organización de la empresa.
3. Variables finales: Como su mismo título lo describe son la consecuencia de las variables anteriores, donde sus características son finales o que generan resultados como el producto final las ganancias y hasta las pérdidas.

Para Likert, estos 3 tipos de variables son relevantes para que el clima organizacional se desarrolle a nivel de percepción, para él es importante el desarrollo de la misma mucho más que el clima, ya que está relacionada a las actitudes de los individuos en base a cualquier situación que se genere en el ámbito laboral.

Según la teoría de Hackett, Sasser y Schlesinger (2003), de acuerdo al beneficio de la cadena de valor:

La lealtad y producción que generen los trabajadores se transmiten a los clientes, demostrando que pueden convertirse en clientes leales. Los resultados a nivel económico son favorables para reforzar los conceptos anteriores y mejorar los vínculos que existen y los que pueden existir entre el cliente y la empresa. Para que este tipo de relación perdure es necesario que la organización no solo tenga un fin de recepción si no también que brinde algo a cambio.

La valoración que brinda el la empresa a sus trabajadores se refleja por medio de salarios justos creación de ambientes de trabajo agradables, el cual motiva al empleado y de este modo creara un cliente potencial con lealtad para la empresa.

De este modo si el cliente está satisfecho formara comportamiento leal proporcionando beneficios para la empresa.

Dimensiones de clima laboral

Litwin y Stringer (1968), indicaron lo siguiente:

1. Estructura: Se basa en las normas para las organizaciones sus políticas, procesos y los limites en la situación del trabajo.
2. Responsabilidad: En esta dimensión es muy importante el compromiso para la realización de sus deberes en el

trabajo, donde la auto exigencia surge por parte de iniciativa del mismo empleado.

3. Riesgo: La planificación y responsabilidad van de la mano con los retos que surgen en el camino para el cumplimiento de los objetivos de la organización.
4. Recompensa: Donde los empleados que realizan bien su trabajo reciben un reconocimiento.
5. Calidez y apoyo: El apoyo entre los trabajadores deberá existir en toda área y jerarquía dentro de la organización.
6. Conflicto: Los conflictos entre los empleados ayudan para encontrar diversas soluciones a problemáticas que se vinculen a la organización.

Desempeño laboral

Palaci en el año 2005, define el desempeño laboral como aportes que realiza el empleado por medio de comportamientos durante un determinado tiempo dentro de la organización. Estos comportamientos que pueden ser de uno o varios trabajadores los cuales contribuirán de manera eficiente existiendo relación entre el desempeño laboral y diversos elementos que crearan tanto altos como bajos desempeños.

Definición de desempeño laboral

Warren (1990), plantea que el desempeño laboral, es un proceso en el que verifica el rendimiento del empleado, y forma parte esencial de una organización contemporánea o moderna. La palabra retroalimentación se relaciona con este concepto ya que genera evaluaciones por parte del empleador para con sus empleados. Las acciones correctivas surgen de parte de las cabezas que administran la organización, esto se presenta cuando

el desempeño laboral es bajo de acuerdo a las metas pre establecidas en la organización.

Para Faria (1995), el desempeño laboral surge de la conducta de los empleados o trabajadores de acuerdo al cargo que cumplan ya que cada área de una organización es diferente tanto en las tareas como en la actividades que genere, la estabilidad en el trabajo es importante para los trabajadores ya que ayudan a generar mayor producción y ganancias para la organización, en este ambiente laboral el empleado se crea metas para mejoras en sus tareas tanto dentro de la organización como para el exterior la sociedad.

Mondy y Noe en el año 1997, plantea que: existen procesos dentro del área de cursos humanos que ayudan a poder diferenciar los criterios para medir el rendimiento del empleado o trabajador:

1. Planeación de recursos humanos. Aquí se evalúan los datos que describirán al individuo.
2. Reclutamiento y selección. La selección para la evaluación genera que se pueda predecir el rendimiento de los empleados.
3. Desarrollo de recursos humanos. La necesidad de capacitar al personal permite que los empleados exploren sus puntos y diferencias para el desarrollo de sus tareas y mejorar las metas dentro de la organización.

Robbins y Judge, del año 2013 definen que para la evaluación del desempeño laboral es necesario que se tomen diversas decisiones basadas en el comportamiento del empleado que pueden ser despidos y ascensos.

Para Chiavenato (2014), el desempeño es la conducta basada en las metas y objetivos de cada individuo con el fin de cumplirlas.

Características de desempeño laboral

Para Campbell, D.T. (2002), las características del desempeño laboral se clasifican en:

- Los determinantes directos, se relaciona con el conocimiento que tiene el empleado y su rendimiento.
- Los determinantes indirectos son las capacidades o actitudes, rasgos de valores y rasgos de intereses.
- Los determinantes indirectos externos, que ayudan al individuo para el proceso de realización de metas dentro de las áreas que es la organización.

2.4. Marco Conceptual

- **Desempeño laboral:** Actividad que mide la capacidad laboral integra de un colaborador dentro del centro de trabajo.
- **Clima laboral:** Característica de interrelación entre colaboradores dentro de un centro de trabajo, se verifica el respeto.
- **Colaboradores:** Trabajadores o integrantes de un centro de labores que apoyan mediante su actividad a la productividad según el área de trabajo.

- **Organización:** Cualidad de posicionar cada ente en su lugar, mantener el orden de las cosas.
- **Realización personal:** Sentimiento personal de logro de metas u objetivos.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción de la realidad problemática

El desempeño laboral es un tema de bastante interés para la mejora de la productividad e institucional, en múltiples ocasiones se toma de forma desfavorable las políticas internas institucionales generando un espacio laboral cargado de estrés e insatisfacción que por ende va a tener impacto en la producción o actividad laboral.

En Perú existen múltiples centros de labores que no consideran factores motivacionales para sus colaboradores o sobrecargan de actividades a última hora no respetando los tiempos establecidos en una jornada laboral.

El desempeño laboral de los profesionales que trabajan en el instituto superior tecnológico de chincha debería guardar relación con el clima laboral institucional, políticas de trabajo y planes operativos así con el presente estudio determinaremos las cualidades correlacionales entre ambas variables.

3.2. Formulación del Problema General y Específicos

3.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

3.2.2. Problemas específicos

✓ Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

✓ Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

✓ **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

✓ **Problema Específico 4**

¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

✓ **Problema Específico 5**

¿Cuál es la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019?

3.3. Justificación e importancia

La presente investigación es necesaria porque pretende llenar un vacío en el conocimiento respecto a la temática de estudio para la mejora de las condiciones laborales.

Asimismo, resultan importantes los resultados que se extraigan de la investigación porque servirán de base para que a futuro se puedan formular proyectos y políticas colectivas de atención y prevención sanitaria de la diabetes, ansiedad y depresión en equipos multidisciplinarios.

Además de esto, la sociedad podrá beneficiarse porque al estudiarse estos constructos de vital relevancia para la actividad laboral pueden estructurarse una serie de recomendaciones de advertencia para el mejoramiento del clima laboral y desempeño.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

4.2. Objetivos Específicos

✓ **Objetivo Específico 1:**

Identificar la relación entre la realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

✓ **Objetivo Específico 2:**

Identificar la relación entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

✓ **Objetivo Específico 3:**

Identificar la relación entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

✓ **Objetivo Específico 4:**

Identificar la relación de las condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

✓ **Objetivo Específico 5:**

Identificar la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

4.3 Alcances y Limitaciones

- a)** El presente estudio se desarrollo en el marco del Instituto Superior Tecnológico de Chincha.
- b)** Los resultados son una base muestral para los futuros trabajaos.
- c)** Dentro de las limitaciones se encontró la poca cantidad de colaboradores contratados en el periodo 2019.

V. HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019

5.2. Hipótesis Específicos

✓ **Hipótesis Específica 1:**

✓ Existe relación directa y significativa entre realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019.

✓ **Hipótesis Específica 2:**

Existe relación directa y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019.

✓ **Hipótesis Específica 3:**

Existe relación directa y significativa entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019.

✓ **Hipótesis Específica 4:**

Existe relación directa y significativa entre condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019.

✓ **Hipótesis Específica 5:**

Existe relación directa y significativa entre comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha,2019.

5.3. Variables

Variable independiente

Clima laboral

- ✓ Dimensión 1: Realización Personal
- ✓ Dimensión 2: Condiciones Laborales
- ✓ Dimensión 3: Involucramiento laboral
- ✓ Dimensión 4: Comunicación
- ✓ Dimensión 5: Supervisión

Variable dependiente:

Desempeño laboral

- ✓ Dimensión 1: Orientación de los resultados
- ✓ Dimensión 2: Calidad
- ✓ Dimensión 3: Relaciones Interpersonales
- ✓ Dimensión 4: Iniciativa
- ✓ Dimensión 5: Organización
- ✓ Dimensión 6: Trabajo en equipo

5.4. Operacionalización de Variables

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “X”:

Variable	Dimensión	Reactivos	Valor final
CLIMA LABORAL	Realización personal	1,6,11,16,21,26,31,36,31,46	Valor Final Por Dimensión Muy favorable = 42-50 Favorable = 34 - 41 Medio = 26 -33 Desfavorable = 18-25 Muy desfavorable = 10-17
	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
	supervisión	3.8.13,18,23,28,33,38,43,48	
	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Valor Final Por Variable Muy favorable = 210 - 250 Favorable = 170 - 209 Medio = 130 - 169 Desfavorable = 90 - 129 Muy desfavorable = 10 - 89

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “Y”:

Variable	Dimensión	items	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados	1,2,3	ORDINAL
	Calidad	4,5,6,7,8	
	Relaciones interpersonales	9,10, 11	
	Iniciativa	12,13,14,15	
	Trabajo en equipo	16,17,18	
	Organización	19, 20, 21	

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación aplicado según el enfoque es cuantitativo, (Hernandez Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2006) indica que “la investigación se realiza en base a la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico”.

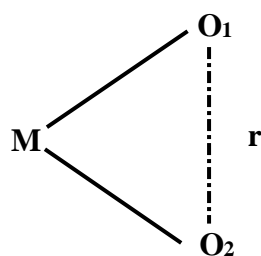
El estudio según el alcance del resultado es descriptivo correlación puedo que se busca determinar el grado de afinidad entre el desempeño laboral y el clima laboral.

El Nivel de investigación es tupo básico, puesto que los resultados servirán para incrementar el conocimiento teórico de las variables de estudio y ser punto de partida para próximos estudios.

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que las variable son serán manipuladas, sino se realizara la medición de la situación actual del fenómeno de estudio.(Arias, 2016)

Diseño descriptivo correlacional



Dónde:

M= Muestra.

O₁ = Observación de la variable x: Estilos de crianza

O₂= Observación de la variable y: Conductas agresivas

6.2. Población y Muestra:

La población está conformada por 40 trabajadores administrativos y académicos del instituto Superior Tecnológico de Chincha.

MUESTRA

La muestra fue determinada por muestreo censal, siendo 40 los participantes del estudio.

VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

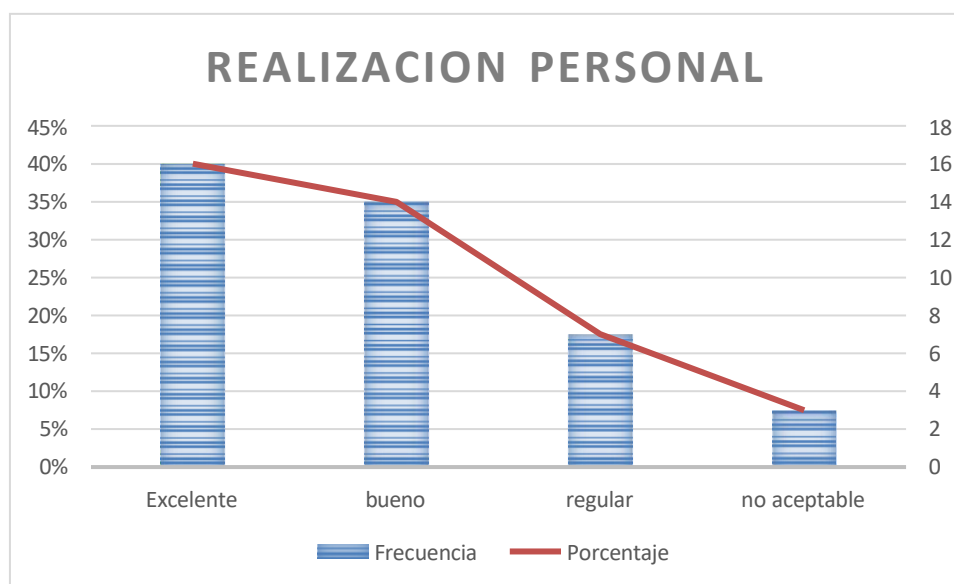
7.1. Análisis e interpretación de los Resultados

Tabla 1. Resultados de la dimensión realización personal de Clima Laboral

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	12	30%
Favorable	8	20%
Medio	4	10%
Desfavorable	4	10%
Muy desfavorable	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 1. Resultados de realización personal en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

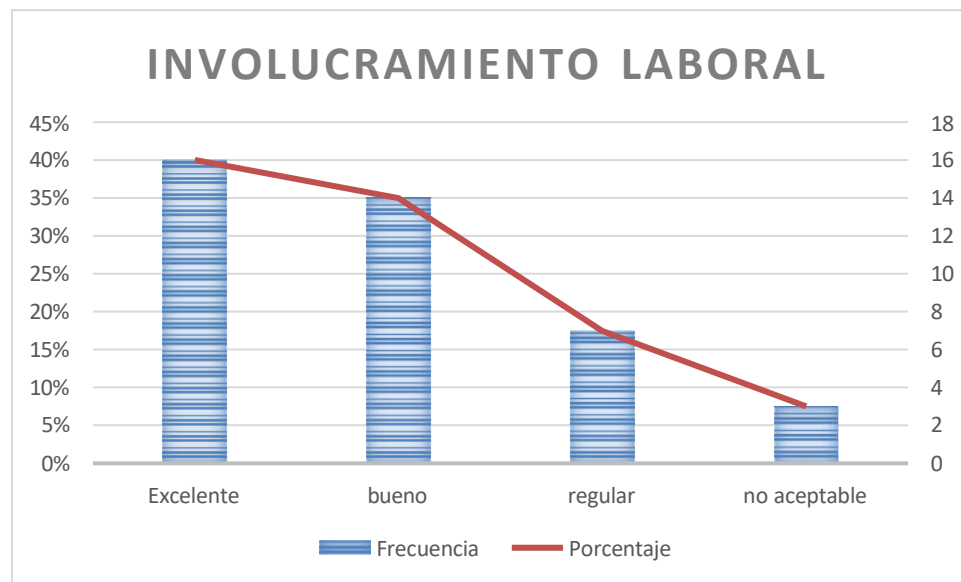
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 01 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión realización personal de clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 30% (12) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 20% (8) presenta un nivel Favorable y el 10% (4) manifiestan un nivel medio y desfavorable y solo el 30% (12) indican un nivel Muy desfavorable.

Tabla 2. Resultados de la dimensión involucramiento laboral de Clima Laboral

Involucramiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	15	38%
Favorable	17	43%
Medio	4	10%
Desfavorable	2	5%
Muy desfavorable	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 2. Resultados de involucramiento laboral en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

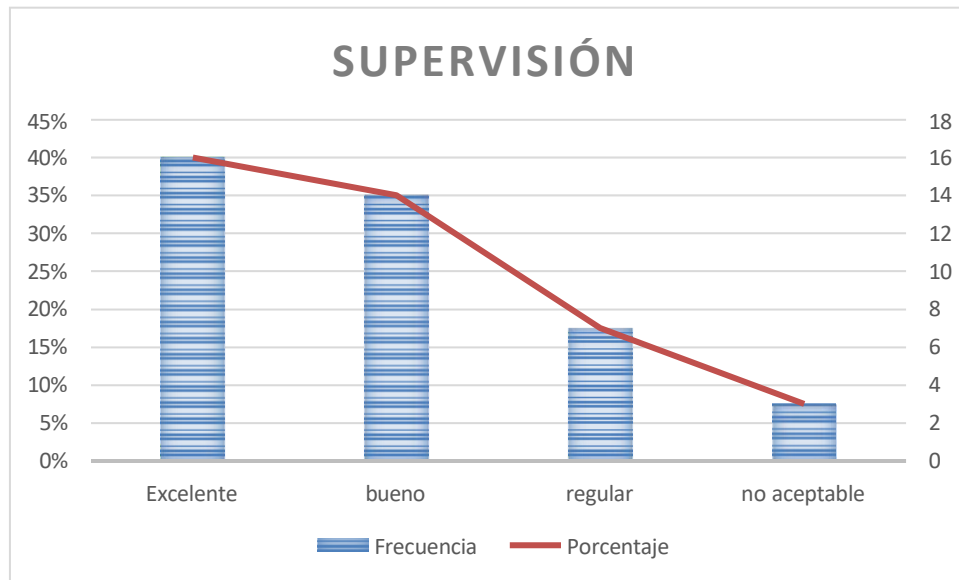
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 02 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Involucramiento laboral de clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 38% (15) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 43% (17) presenta un nivel Favorable y el 10% (4) manifiestan un nivel medio y solo el 5% (2) indican un nivel Medio y Muy desfavorable.

Tabla 3. Resultados de la dimensión supervisión de Clima Laboral

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	12	30%
Favorable	14	35%
Medio	8	20%
Desfavorable	4	10%
Muy desfavorable	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 3. Resultados de supervisión en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

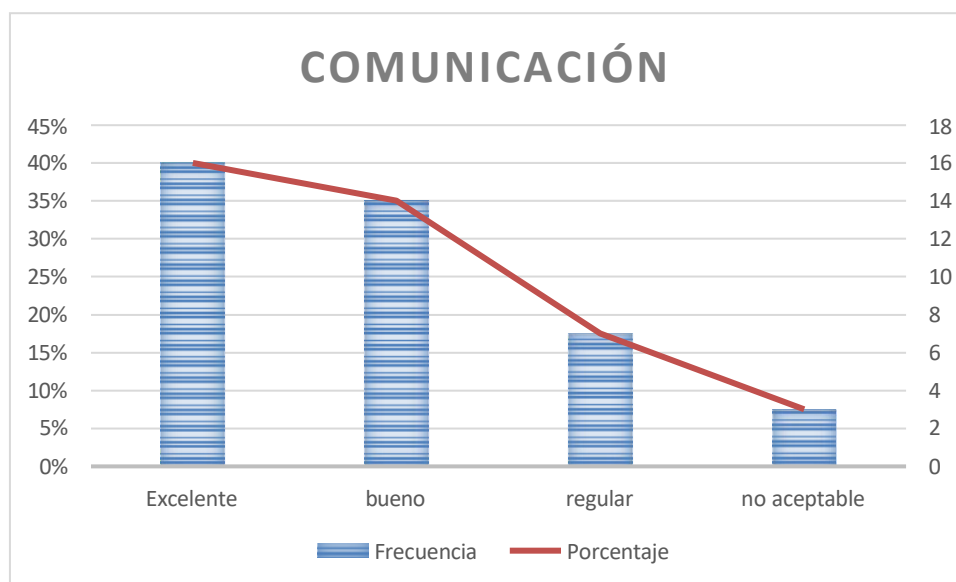
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 03 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Supervisión en el clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 30% (12) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 35% (14) presenta un nivel Favorable y el 20% (8) manifiestan un nivel medio, el 10% (4) indica un nivel Desfavorable y solo el 5% (2) indican un nivel Muy desfavorable.

Tabla 4. Resultados de la dimensión comunicación de Clima Laboral

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	17	43%
Favorable	12	30%
Medio	5	13%
Desfavorable	4	10%
Muy desfavorable	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 4. Resultados de comunicación en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

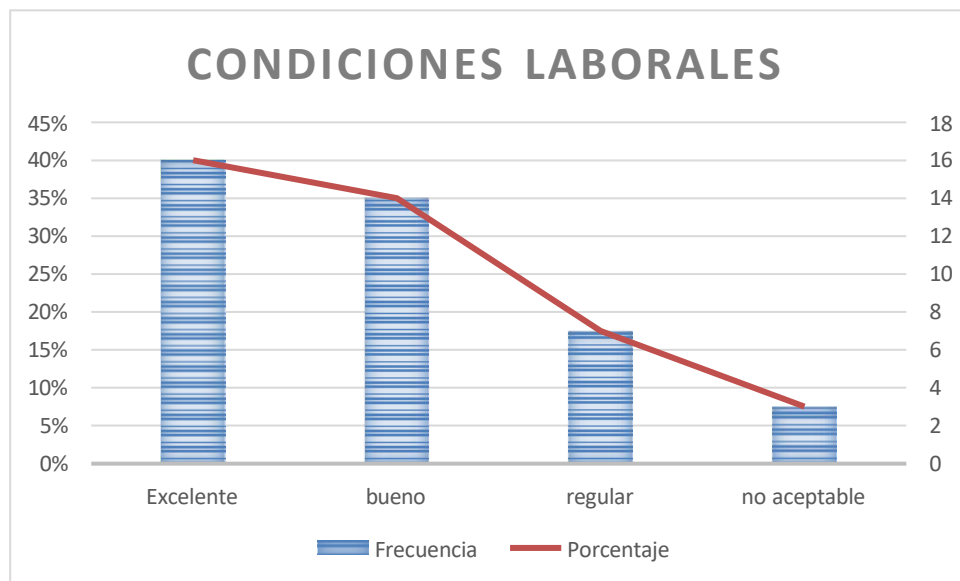
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 04 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Comunicación del clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 43% (17) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 30% (12) presenta un nivel Favorable y el 13% (5) manifiestan un nivel medio y solo el 10% (4) indican un nivel Medio y solo el 5% (2) indican un nivel Muy desfavorable.

Tabla 5. Resultados de la dimensión condiciones laborales de Clima Laboral

Condiciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	11	28%
Favorable	14	35%
Medio	10	25%
Desfavorable	5	13%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 5. Resultados de condiciones laborales en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

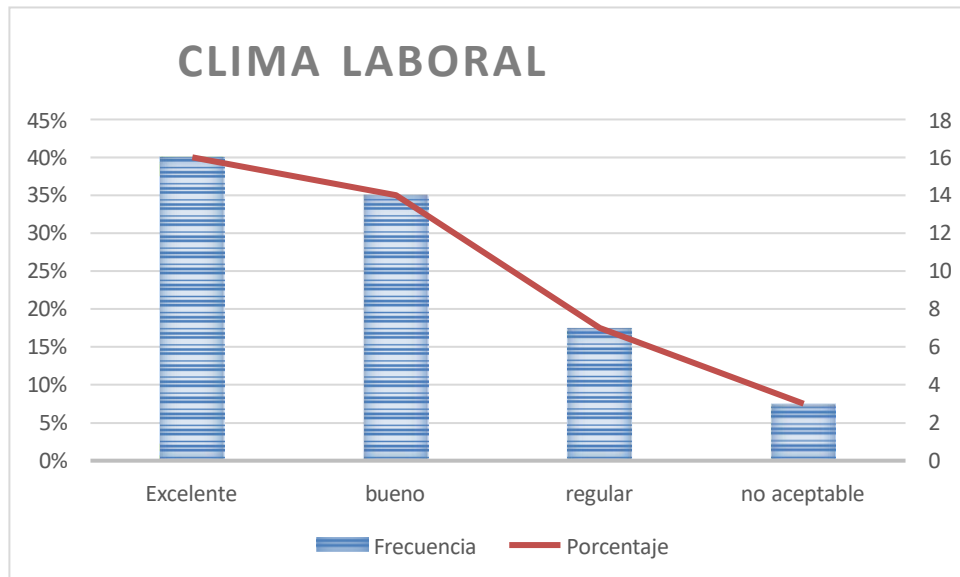
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 05 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 28% (11) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 35% (14) presenta un nivel Favorable y el 25% (10) manifiestan un nivel medio y solo el 13% (5) indican un nivel Medio.

Tabla 6. Resultados de la Clima Laboral en los colaboradores del IST. De Chincha

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	15	38%
Favorable	12	30%
Medio	10	25%
Desfavorable	3	8%
Muy desfavorable	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 6. Resultados de Clima laboral en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

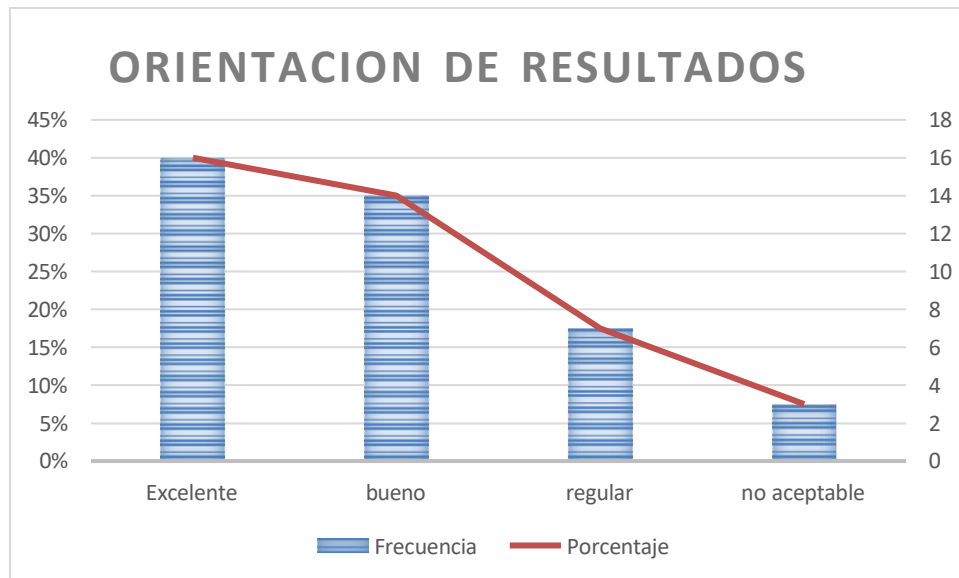
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 06 se muestra la frecuencia de resultados del clima laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 38% (15) presentan un nivel Muy favorable, mientras que el 30% (12) presenta un nivel Favorable y el 25% (10) manifiestan un nivel medio y solo el 10% (4) indican un nivel Medio y solo el 8% (3) indican un nivel desfavorable.

Tabla 7. Orientación de resultados en los colaboradores del IST. De Chincha

Orientación de resultados	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	30%
bueno	12	30%
regular	10	25%
no aceptable	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 7. Orientación de resultados en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

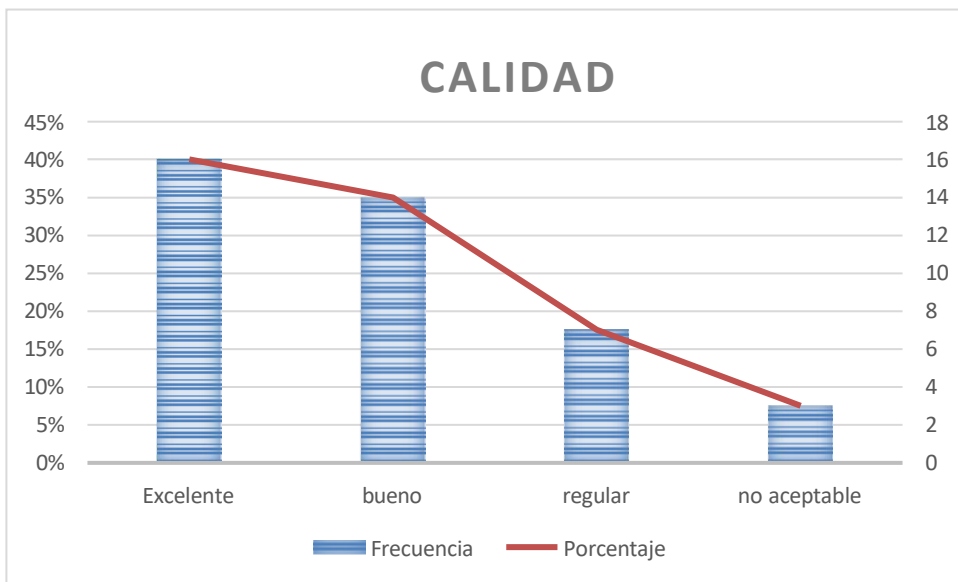
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 07 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión orientación de resultados de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 30% (12) presentan un nivel Excelente, mientras que el 30% (12) presenta un bueno y el 25% (10) manifiestan un nivel regular y solo el 15% (6) indican un nivel no aceptable.

Tabla 8. Calidad laboral en los colaboradores del IST. De Chincha

Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	20%
bueno	14	35%
regular	12	30%
no aceptable	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Clima Laboral

Figura 8. Calidad Laboral en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

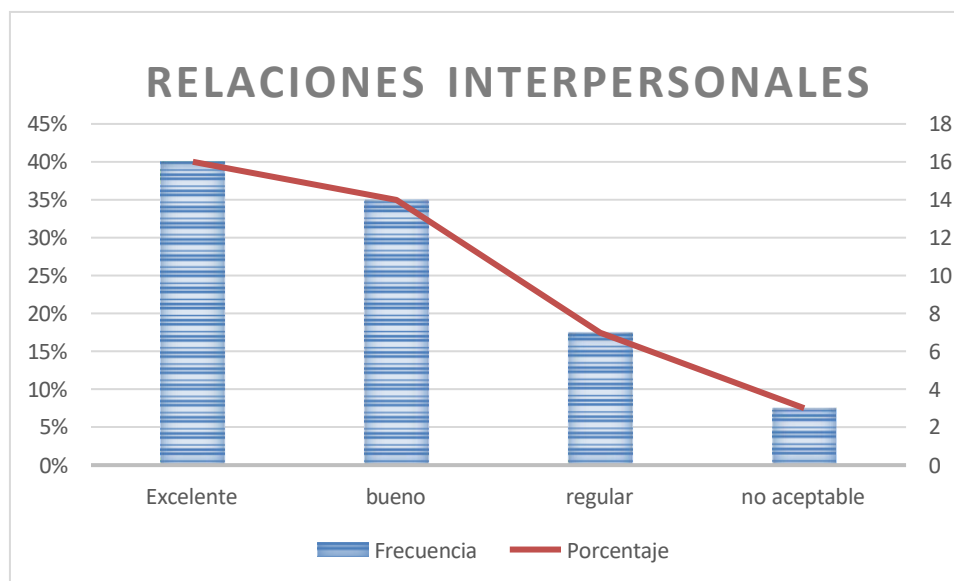
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 08 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión calidad de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 20% (8) presentan un nivel Excelente, mientras que el 35% (14) presenta un bueno y el 30% (12) manifiestan un nivel regular y solo el 15% (6) indican un nivel no aceptable.

Tabla 9. Relaciones interpersonales en los colaboradores del IST. De Chincha

<u>Relaciones interpersonales</u>	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	15	38%
bueno	5	13%
regular	12	30%
no aceptable	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 9. Relaciones interpersonales en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

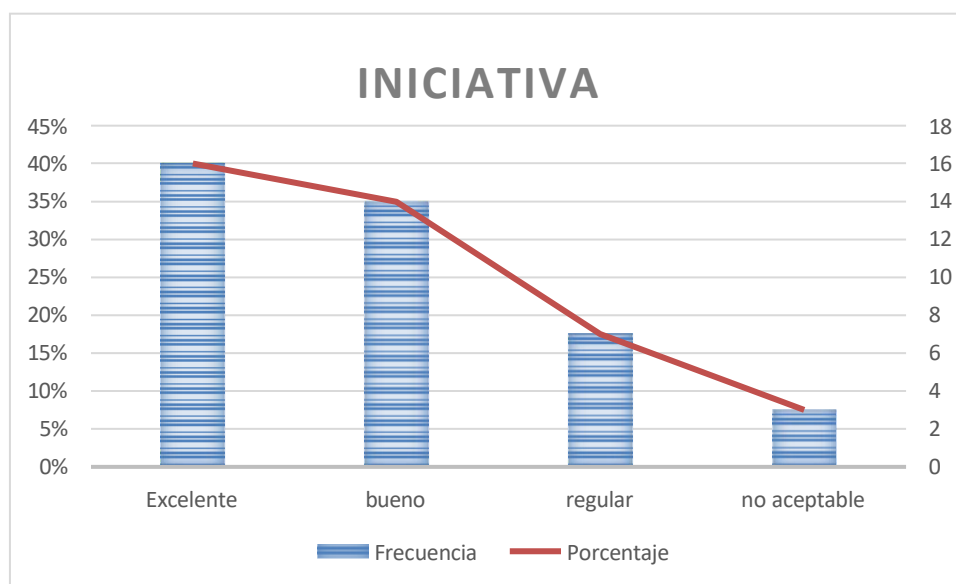
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 09 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Relaciones interpersonales de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 38% (15) presentan un nivel Excelente, mientras que el 13% (5) presenta un bueno y el 30% (12) manifiestan un nivel regular y solo el 20% (8) indican un nivel no aceptable.

Tabla 10. Iniciativa en los colaboradores del IST. De Chíncha

Iniciativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	28%
bueno	12	30%
regular	12	30%
no aceptable	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 10. Iniciativa en trabajadores del IST de Chíncha



Fuente: Elaboración propia

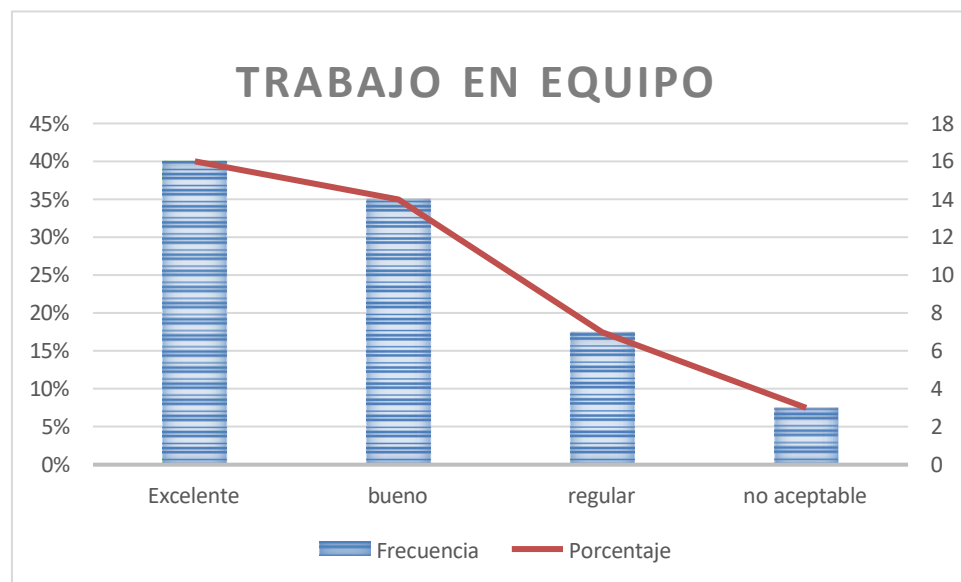
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 10 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Iniciativa de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chíncha, donde el 28% (11) presentan un nivel Excelente, mientras que el 30% (12) presenta un bueno y el 30% (12) manifiestan un nivel regular y solo el 13% (5) indican un nivel no aceptable.

Tabla 11. Trabajo en equipo en los colaboradores del IST. De Chincha

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	16	40%
bueno	12	30%
regular	8	20%
no aceptable	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 11. Trabajo en equipo en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

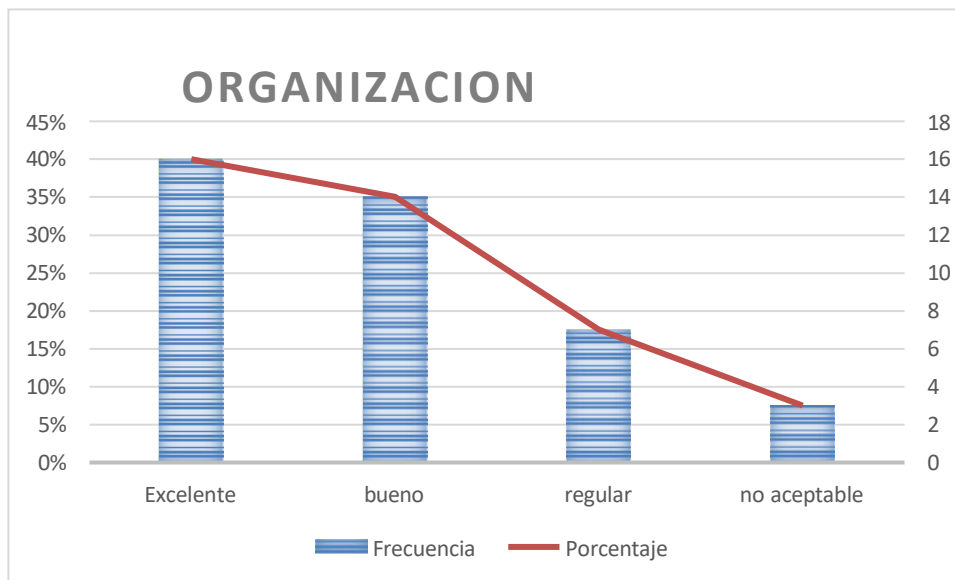
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 11 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión Trabajo en equipo de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 40% (16) presentan un nivel Excelente, mientras que el 30% (12) presenta un bueno y el 20% (8) manifiestan un nivel regular y solo el 10% (4) indican un nivel no aceptable.

Tabla 12. Organización en los colaboradores del IST. De Chincha

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	30%
bueno	6	15%
regular	12	30%
no aceptable	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 12. Organización en equipo en trabajadores del IST de Chincha



Fuente: Elaboración propia

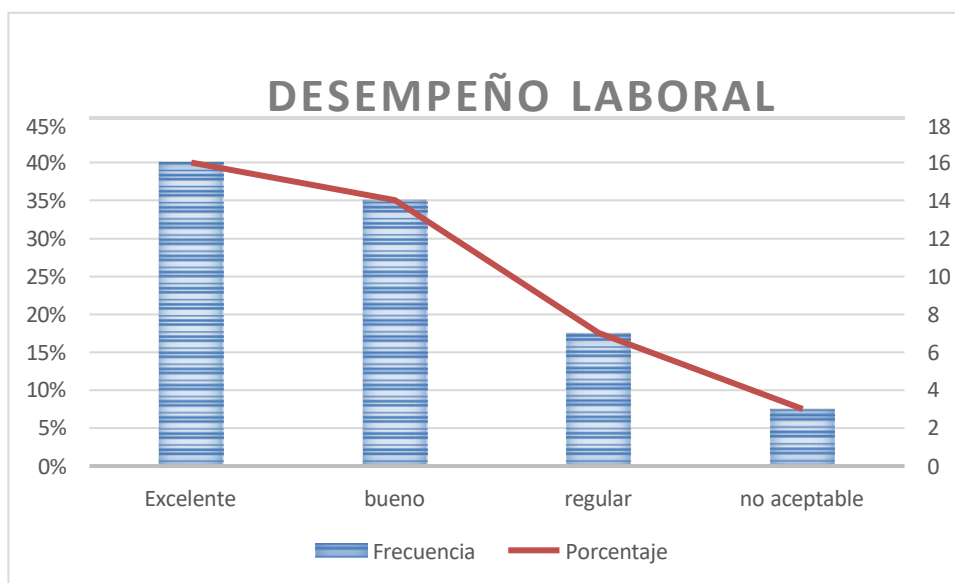
Interpretación: En la tabla y gráfico N° 12 se muestra la frecuencia de resultados de la dimensión organización de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chincha, donde el 30% (12) presentan un nivel Excelente, mientras que el 15% (6) presenta un bueno y el 30% (12) manifiestan un nivel regular y solo el 25% (10) indican un nivel no aceptable.

Tabla 13. Desempeño laboral en trabajadores del IST. De Chíncha

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	16	40%
Bueno	14	35%
Regular	7	18%
No aceptable	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 13. Desempeño laboral en trabajadores del IST de Chíncha



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla y gráfico N° 12 se muestra la frecuencia de resultados de desempeño laboral en los trabajadores del IST Chíncha, donde el 40% (16) presentan un nivel Excelente, mientras que el 35% (14) presenta un bueno y el 18% (7) manifiestan un nivel regular y solo el 8% (3) indican un nivel no aceptable.

Contratación de la hipótesis específica 1

HE1: Existe relación directa y significativa entre realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.

H0: No Existe relación directa y significativa entre realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 14. Correlación entre nivel de realización personal y organización de los trabajadores del IST de chincha, 2019.

Correlación		Realización personal	Organización
Realización personal	Correlación de Pearson	0,910 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Organización	Correlación de Pearson	1	0,910 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,910. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la realización personal y la organización de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chincha, 2019

Contratación de la hipótesis específica 2

HE2: Existe relación directa y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2019.

H0: No existe relación directa y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 15. Correlación entre nivel de involucramiento laboral e iniciativa de los trabajadores del IST de Chíncha, 2019.

Correlación		Involucramiento laboral	Iniciativa
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	0,815 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Iniciativa	Correlación de Pearson	1	0,815 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,815. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la involucramiento laboral e iniciativa de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chíncha, 2019

Contratación de la hipótesis específica 3

HE3: Existe relación directa y significativa entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.

H0: No existe relación directa y significativa entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 16. Correlación entre nivel de supervisión y orientación de los trabajadores del IST de chincha, 2019.

Correlación		supervisión	Orientación
Supervisión	Correlación de Pearson	0,785 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Orientación	Correlación de Pearson	1	0,785 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,785. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la supervisión y orientación de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chincha, 2019

Contratación de la hipótesis específica 4

HE4: Existe relación directa y significativa entre condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

H0: No existe relación directa y significativa entre condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha,2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 17. Correlación entre nivel de condiciones laborales y calidad de desempeño laboral de los trabajadores del IST de chincha, 2019.

Correlación		Condiciones laborales	Calidad
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	0,910 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Calidad	Correlación de Pearson	1	0,910 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,910. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la Condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chincha, 2019

Contratación de la hipótesis específica 5

HE5: Existe relación directa y significativa entre comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2019.

H0: No existe relación directa y significativa entre comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 18. Correlación entre nivel de Comunicación y relaciones interpersonales de los trabajadores del IST de Chíncha, 2019.

Correlación		Comunicación	Relaciones interpersonales
Comunicación	Correlación de Pearson	0,910 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	0,910 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,910. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la Comunicación y relaciones interpersonales de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chíncha, 2019

Contratación de la hipótesis general

HG: Existe relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019

H0: No existe relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.

Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tabla 19. Correlación entre Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del IST de Chincha, 2019.

Correlación		Clima laboral	Desempeño laboral
Clima laboral	Correlación de Pearson	0,890 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,890 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Luego de los resultados obtenidos se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,890. Este valor determina la existencia de una correlación positiva entre la Comunicación y relaciones interpersonales de los trabajadores del Instituto superior Tecnológico de Chincha, 2019

7.2. Conclusiones y Recomendaciones

7.2.1. Conclusiones

- Se concluye que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.
- Existe correlación directa y significativa con un valor de $r = 0.910$ entre realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.
- Se evidencia una relación positiva y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.
- Se reconoce la correlación significativa y directa entre supervisión y orientación de los resultados con una significación $p < 0.05$.
- Se evidencia estadísticamente la afinidad entre las dimensiones condiciones laborales y calidad de desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.
- Existe la evidencia de que la comunicación y relaciones interpersonales mantienen un vínculo estadístico directo y significativo.

7.2.2. Recomendaciones

- Realizar programas de mejoras de clima laboral en la institución para superar los niveles deficientes en algunos participantes.
- Ampliar el estudio en próximos trabajos respecto a la influencia del clima laboral respecto al desempeño laboral.
- Comunicar a los trabajadores los resultados para la mejora del clima laboral y desempeño laboral.
- Generar actividades de incentivo como mecanismo motivacional para el incremento del desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcon-Cuases, D. G. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi (Universidad Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Alava-Loor, M., & Gomez-Valverde, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador). Recuperado de <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=1287140a-8f40-3491-2596-147357417fc2&documentId=0954fba9-5732-3623-88b9-f09da1833793>
- Albán Peñafiel, M. (2015). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Servicont del Canton baños de agua santa (Universidad Regional Autónoma de los Andes; Vol. 53). <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>
- Altez-Salazar, E., & Arias-Castañeda, L. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018 (universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación (E. el Pasillo, Ed.). Caracas: Episteme.
- Baños Monroy, V. I. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección

y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. (Universidad Autónoma de Madrid; Vol. 2). <https://doi.org/10.5296/jpag.v8i3.13638>

Barriga-Velasquez, C. E., & Retamozo-Chullo, S. L. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la persona del área de recepción de los hoteles Backpackers de la ciudad de Arequipa, 2019. Universidad Nacional de San Agustín.

Bobadilla-Merlo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo (Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla_Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casildo Lermo, G. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE HUANCAYO. Universidad Nacional del Centro del Perú.

DE LA CRUZ ORTIZ, E., & HUAMAN RUIZ Ángel, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna más en la provincia de Huancavelica - 2015. Universidad Nacional de Huancavelica.

Espejo Rodríguez, M. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín, 2014 (Universidad Peruana Los Andes). Recuperado de <http://minagri.gob.pe/portal/download/pdf/p-agraria/taller-tacna-2015.pdf>

Ferrel, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos (2004). "Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante", McGraw-Hill Interamericana editorial, México.

Frese, M., y Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century, McGraw-Hill Companies, Inc editorial, Estados Unidos.

- Gallegos Paz, F. A. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del ministerio público gerencia administrativa de Arequipa.2016. Universidad Nacional San Agustín.
- Gallegos, F (2016)., "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016". Recuperado el 04 de Junio del 2018.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapa.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos (3ª ed.).Madrid, España: Prentice Hall
- Goncalvez, Alexis (1997) Artículo de Internet "Dimensiones del Clima Organizacional". Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC). Recuperado el 08 de Septiembre del 2017
<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Org anizacional.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2006). Metodología de la investigación (4a. ed.). Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/autonomadeica/titulos/73662>
- Heskett, James L., W. Earl Sasser Jr., and Leonard A. Schlesinger. (2003). The Value Profit ChainHarvard Business School Teaching Note 686-120
- Huaripoma Coronado, M., & Rosado Evangelista, P. P. (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Latino Americana para la calidad (SLC), Diciembre 1997. Recuperado el 09 de Septiembre del 2017
<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADB0000644/C1.pdf>
- Likert, (citado por Brunet, 2004). Clima Organización. Recuperado el 09 de Septiembre del 2017

<http://www.uttt.edu.mx/catalogouniversitario/imagenes/galeria/131a.pdf>

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.

Melenden Narvaez, R. 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 (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL; Vol. 53). <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>

Meza Cruz, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda vista, en Chiapas. Universidad de Montemorelos.

Palomino Bautista, P., & Retamozo Lozano, R. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2015 (Universidad nacional San Cristóbal de Huamanga; Vol. 1). Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3353>

Quispe Vargas, E. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015 (Universidad Nacional José María Arguedas). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento y Ficha de Validación Juicio de Expertos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Esta conformado por 50 reactivos en escala de Likert donde se diversifican en 5 dimensiones o factores: “La realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales”.

Ficha técnica

- ✓ Cuestionario de clima laboral
- ✓ Nombre de la escala: Clima laboral CL-SPC Autora: Sonia Palma
- ✓ Año: 2004
- ✓ Administración: Individual
- ✓ Duración: 15 minutos aproximadamente Aplicación: Hombres y mujeres Procedencia: Lima - Perú
- ✓ Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.97
- ✓ Dimensiones: 5
- ✓ Validez: Sonia Palma (2004), validado en Lima Metropolitana con una muestra de 1323 trabajadores.

FACTORES	ITEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

+

CATEGORIA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Medio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	10 – 89

CUESTONARIO	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o Algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi Oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. la evaluación que se hace en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. En el grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22. En la oficina se hacen mejorar las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo con los mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan obstáculos					
30. Existe una buena administración en los recursos.					

31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras					
36. La empresa promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del					
38. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración con el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Está conformado por 21 reactivos donde se determina los niveles de desempeño laboral en base al comportamiento del trabajador, se diversifica en 6 dimensiones: "Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización".

Ficha técnica

Cuestionario de desempeño laboral Autor: Montoya Meza,

Daniel Alfredo Año: 2016

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Aplicación: Hombre y mujeres

Procedencia: Lima – Perú

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.861

Dimensiones: 6

Validez: 03 expertos, 2017.

INSTRUCCIONES

1. Antes de realizar la evaluación, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluara.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.
5. Si tuviera comentarios, anótelos en la parte final del presente cuestionario.

AREA DE DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACION DE RESULTADOS						
1. Termina su trabajo oportunamente.						
2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
Realiza un volumen adecuado de trabajo.						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo.						
Hace uso racional de los recursos.						
No requiere de supervisión frecuente.						
Se muestra profesional en el trabajo.						
Se muestra respetuoso y amable en el trato.						

RELACIONALES INTERPERSONALES						
Se muestra cortes con los clientes y con sus compañeros.						
Brinda una adecuada orientación a los clientes.						
Evita los conflictos dentro del equipo.						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
Se muestra asequible al cambio.						
Se anticipa a las dificultades.						
Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
Colabora con los demás para el logro de objetivos.						
ORGANIZACIÓN:						
Planifica sus actividades.						
Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
Se preocupa por alcanzar las metas						

PUNTAJE TOTAL:

Comentarios:

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Existe relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Variable X Clima laboral	Dimensión 1: Realización Personal	Enfoque: Cuantitativo Método: Inductivo - deductivo Tipo: Descriptivo correlacional Nivel de estudio: Diseño: No experimental Población 50 colaboradores Muestra Muestra censal = 50 colaboradores Técnicas e instrumentos de recolección de información Encuesta - Cuestionario Instrumentos Cuestionario de clima laboral Sonia Palma (2004) Cuestionario de desempeño laboral Montoya Daniel (2016) Técnica de análisis de datos, Ms Excel IBM SPSS V.25
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			
Problema Especifico 1 ¿Cuál es la relación entre la realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Objetivo Especifico 1: Identificar la relación entre la realización personal y organización en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Hipótesis Especifica 1: Existe relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.			
Problema Especifico 2 ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Objetivo Especifico 2: Identificar la relación entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Hipótesis Especifica 2: Existe relación directa y significativa entre involucramiento laboral e iniciativa de trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.			
Problema Especifico 3 ¿Cuál es la relación entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Objetivo Especifico 3: Identificar la relación entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Hipótesis Especifica 3: Existe relación directa y significativa entre supervisión y orientación de los resultados de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.			
Problema Especifico 4 ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Objetivo Especifico 4: Identificar la relación de las condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Hipótesis Especifica 4: Existe relación directa y significativa entre condiciones laborales y calidad de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Variable Y Desempeño laboral	Dimensión 1: Orientación de los resultados	
Problema Especifico 5 ¿Cuál es la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019?	Objetivo Especifico 5: Identificar la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.	Hipótesis Especifica 5: Existe relación directa y significativa entre comunicación y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2019.			
				Dimensión 2: Calidad	
				Dimensión 3: Relaciones Interpersonales	
				Dimensión 4: Iniciativa	
				Dimensión 5: Organización	

ANEXO 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud