

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TESIS

**Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores
de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad
Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019**

PRESENTADO POR:

Alexis Giuliano Villavisencio Silva

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ASESOR:

Dr. Felix Gil Caro Soto

HUACHO – 2021

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
Presidente

Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza
Secretario

Dr. Elvis Richar Sánchez García
Vocal



Dr. Felix Gil Caro Soto
Asesor

DEDICATORIA

Este trabajo les dedico a mis padres, por ser la fortaleza para seguir esforzándome cada día.

Alexis Giuliano Villavicencio Silva

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a los Profesores por su aporte valioso a mi formación profesional, intelectuales y por inculcarme los valores, así como sus consejos impartidas en el aula a lo largo de mis estudios universitarios.

A mis compañeros de estudio y amistades por su motivación para culminar satisfactoriamente mi formación profesional y además a la unidad de grados y títulos profesionales en quienes me inspire para desarrollar la presente investigación y por haberme facilitado y apoyado con la información necesaria así terminar la presente investigación.

Alexis Giuliano Villavicencio Silva

Índice

Contenido

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	5
1.2 Formulación del problema.....	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Problemas específicos	10
1.3. Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
1.4 Justificación de la investigación	12
1.5 Delimitaciones del estudio.....	15
1.6 Viabilidad del estudio.....	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1 Antecedentes internacionales	17
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.2 Bases teóricas	26
2.2.1 Clima organizacional	26
2.2.1.2 Otros Tipos de Clima Organizacional aplicable a una organización	34
2.2.1.4 Factores que influyen en el Clima Organizacional	37
2.2.1.5 Elementos del Clima Organizacional.....	40
2.2.2 Desempeño Laboral	44
2.2.2.2 Elementos del Desempeño Laboral.....	50
2.2.2.3 La Productividad	53
2.3 Bases Filosóficas	54
2.4 Definición de Términos básicos	58
2.5 Hipótesis de Investigación.....	62
2.5.1 Hipótesis general	62

2.5.2	Hipótesis específicas	62
2.6	Operacionalización de las Variables.....	63
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....		65
3.1	Diseño metodológico.....	65
3.1.1	Tipo de Investigación.....	65
3.1.2	Nivel de Investigación.....	66
3.1.3	Diseño.....	67
3.1.4	Enfoque	68
3.2	Población y muestra.....	69
3.2.1	Población.....	69
3.2.2	Muestra.....	70
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	70
3.4.1	Técnicas	70
3.4.2	Instrumentos.....	71
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	76
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		78
4.1.	Análisis de resultados	78
4.2.	Contrastación de Hipótesis	117
CAPÍTULO V. DISCUSION		126
5.1	Discusión de resultados	126
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		130
6.1	Conclusiones.....	130
6.2	Recomendaciones	132
REFERENCIAS		136
7.1	Fuentes documentales.....	136
7.2	Fuentes bibliográficas.....	137
7.3	Fuentes hemerográficas	139
7.4	Fuentes electrónicas.....	139
ANEXOS		140
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		141
CUESTIONARIO.....		144

INDICE DE TABLA

Tabla 1	Instrucciones Laborales	79
Tabla 2	Confianza Condescendientes	80
Tabla 3	Recompensas Económicas	81
Tabla 4	Ambiente Estable y Estructurado	82
Tabla 5	No Delegar Responsabilidades	83
Tabla 6	Ambientes Reducidos	84
Tabla 7	Tugurización Ambiental	85
Tabla 8	Iluminación del Ambiente	86
Tabla 9	Ruidos Externos	87
Tabla 10	Ubicación de las Personas	88
Tabla 11	Las Recompensas	89
Tabla 12	Elogios Públicos	90
Tabla 13	Cursos de Capacitación	91
Tabla 14	Empleado del Mes	92
Tabla 15	Promoción de Ascenso	93
Tabla 16	Temas de los Programa de Capacitación	94
Tabla 17	Asignación de Responsabilidades	95
Tabla 18	Horarios Flexibles	96
Tabla 19	Trabajo en Equipo	97
Tabla 20	Formación Académica	98
Tabla 21	La Motivación Extrínseca	99
Tabla 22	Motivación Intrínseca	100
Tabla 23	Motivación Transitiva	101
Tabla 24	Motivación Trascendente	102
Tabla 25	Crecimiento Profesional	103
Tabla 26	Capacitación Especializadas	104
Tabla 27	Jornadas Laborales	105

Tabla 28	Actividades Multitareas	106
Tabla 29	Periodos de Descanso Cortos	107
Tabla 30	Malas Condiciones Laborales	108
Tabla 31	V1 - Clima Organizacional y V2 - Desempeño Laboral	109
Tabla 32	V1 - Clima Organizacional y V2 - Desempeño Laboral	110
Tabla 33	D1V1 - El Autoritario Paternalista y D1V2 - Formación y Desarrollo	111
Tabla 34	D1V1 - El Autoritario Paternalista y D1V2 - Formación y Desarrollo	112
Tabla 35	Condiciones Físicas y D2V2 - La Motivación	113
Tabla 36	Condiciones Físicas y D2V2 - La Motivación	114
Tabla 37	D3V1 – Reconocimiento y D3V2 - La Productividad	115
Tabla 38	D3V1 – Reconocimiento y D3V2 - La Productividad	116
Tabla 39	Pruebas de normalidad	117
Tabla 40	Correlación de la Hipótesis General	119
Tabla 41	Correlación de la Hipótesis Especifica 01	121
Tabla 42	Correlación de la Hipótesis Especifica 02	123
Tabla 43	Correlación de la Hipótesis Especifica 03	125

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Instrucciones Laborales.....	79
Figura 2. Confianza Condscendientes	80
Figura 3. Recompensas Económicas	81
Figura 4. Ambiente Estable y Estructurado.....	82
Figura 5. No Delegar Responsabilidades	83
Figura 6. Ambientes Reducidos.....	84
Figura 7. Tugurización Ambiental.....	85

Figura 8. Iluminación del Ambiente.....	86
Figura 9. Ruidos Externos	87
Figura 10. Ubicación de las Personas.....	88
Figura 11. Las Recompensas	89
Figura 12. Elogios Públicos.....	90
Figura 13. Cursos de Capacitación.....	91
Figura 14. Empleado del Mes.....	92
Figura 15. Promoción de Ascenso	93
Figura 16. Temas de los Programa de Capacitación	94
Figura 17. Asignación de Responsabilidades	95
Figura 18. Horarios Flexibles	96
Figura 19. Trabajo en Equipo.....	97
Figura 20. Formación Académica	98
Figura 21. La Motivación Extrínseca	99
Figura 22. Motivación Intrínseca.....	100
Figura 23. Motivación Transitiva	101
Figura 24. Motivación Trascendente	102
Figura 25. Crecimiento Profesional.....	103
Figura 26. Capacitación Especializadas	104
Figura 27. Jornadas Laborales	105
Figura 28. Actividades Multitareas	106
Figura 29. Periodos de Descanso Cortos	107
Figura 30. Malas Condiciones Laborales	108

RESUMEN

Objetivo: “Determinar el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

Materiales y Métodos: El estudio es de tipo aplicada, de alcances correlacional, de diseños no experimental. La muestra fue de 10 colaboradores de la “Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. Se efectuó la prueba de normalidad para hallar el uso del estadístico para el contraste de la hipótesis, lo dirigió a elegir Shapiro-wilk, por ser el muestreo menor a 50. **Resultados:** De 10 encuestados que es nuestra población respondieron de la siguiente manera, el 10% (30) están neutrales, el 58% (173) están de acuerdo, el 32% (97) están totalmente de acuerdo, total 100% (300), respecto si existe relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Para hallar la correlación de las dos variables anteriormente mencionadas, se hizo uso del estadístico paramétrico de Correlación de Pearson, donde la significancia asintótica fue de 0.000, menor que el nivel de significación 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). **Conclusión:** concluimos el estudio de el “Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, con un coeficiente de correlación de 0.931**, y esto resalta en la rentabilidad de la Institucion.

Palabras clave: “Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Colaboradores”.

ABSTRACT

Objective: "To determine the degree of relationship that exists between the Organizational Climate and the Work Performance of the Collaborators of the Unit of Registrations of Degrees and Professional Titles of the National University José Faustino Sánchez Carrión in the period 2019". Materials and Methods: The study is of an applied type, of correlational scope, of non-experimental designs. The sample consisted of 10 collaborators from the "Unit of Records of Degrees and Professional Titles of the National University José Faustino Sánchez Carrión". The normality test was carried out to find the use of the statistic for the contrast of the hypothesis, he directed him to choose Shapiro-wilk, since the sample was less than 50. Results: Of 10 respondents that is our population responded as follows, 10% (30) are neutral, 58% (173) agree, 32% (97) fully agree, total 100% (300), regarding whether there is a relationship between the variables Organizational Climate and Work Performance. To find the correlation of the two variables mentioned above, the parametric Pearson Correlation statistic was used, where the asymptotic significance was 0.000, less than the significance level 0.05, for which the null hypothesis was rejected and the hypothesis was accepted. alternate hypothesis (researcher's hypothesis). Conclusion: we concluded the study of the "Organizational Climate is related to the work performance of the Collaborators of the Unit of Registrations of Degrees and Professional Titles of the National University José Faustino Sánchez Carrión", with a correlation coefficient of 0.931 **, and this stands out in the profitability of the Institution.

Keywords: "Organizational Climate, Work Performance, Collaborators".

INTRODUCCIÓN

Este trabajo denominada “Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”, se ha establecido como objetivo principal Determinar el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019.

El estudio que se ha realizado tuvo como escenario la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, específicamente en colaboradores que pertenecen a esta unidad, debido a que es una institución en donde cada cambio de gestión y en desarrollo del mismo sufren cambios como rotación en diferentes áreas o son poco valorados desmereciendo su experiencia y conocimiento repercutiendo en cuanto al desempeño laboral.

Por ello, este trabajo cuenta con 06 capítulo, los cuáles se organizan de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: Esta comprendida por el Planteamiento del Problema, que contienen la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, la formulación de los objetivos, la justificación, limitación y la viabilidad de la investigación.

CAPÍTULO II: Están comprendido por el Marco Teórico, que explica las principales antecedentes del estudio, la base teórica, la hipótesis general y las específicas, y la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III: Comprende el diseño metodológico, se muestra el tipo, el nivel, el diseño y el enfoque del estudio, además indicamos la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último el procedimiento usado para el análisis de la información.

CAPÍTULO IV: Se presentan los resultados, denominado Análisis e Interpretación de Resultados y Contrastación de Hipótesis se consideran el tratamiento estadístico e incluye el análisis estadístico de los datos obtenidos, prueba de normalidad y el contraste de hipótesis.

CAPÍTULO V. Están comprendida la discusión de los resultado, en el cual se describen todas las investigaciones que han servido para comparar la presente investigación.

CAPÍTULO VI. Por último la tesis finaliza con las conclusiones que fueron conseguidas como resultado del contraste de las hipótesis; y con las recomendaciones que son aportes para la solución del problema del estudio; además contiene las fuentes de información y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Resulta de suma importancia atender al clima organizacional que se tiene en las instituciones públicas y privadas, siendo este elemento que puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento del desempeño laboral que tienen los colaboradores, si estos se sienten motivados, identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de realizar sus actividades.

Para entender mejor el desarrollo de este estudio es prescindible conocer las definiciones de estas variables, en consecuencia podemos decir que el clima organizacional, “es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de una compañía. Éste se refiere al ambiente de un departamento, una unidad importante de la compañía, como por ejemplo una sucursal o de la organización completa. Al igual que las huellas digitales las organizaciones son siempre únicas”. (Bernardo, 2011, p. 10)

De otro lado la variable desempeño laboral “es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional” (Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan, 2014, p. 66).

Teniendo claro la definición de nuestras dos variable, entenderos la importancia de las mismas al respecto un estudio realizado por Hay Group (firma global de consultoría en management) a nivel mundial para medir el nivel de Clima Organizacional, concluyendo que mayor a la tercera parte de los trabajadores muestran actitudes contradictorios de ofrecer algo más a su institución; si estos no se enfocan en

su bienestar para el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra tendencia a la baja en los últimos cinco años.

Todos los aspectos del clima organizacional repercuten en la motivación de los trabajadores, este elemento en las organizaciones, ha variado notablemente poniendo mayor énfasis en el clima organizacional, “pues propicia el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos en trabajadores que son favorables para la organización convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores”. (Restrepo, 2015, p. 12)

En nuestro país vecino de Colombia el autor chaparro (2016) señala, “que con respecto al clima organizacional, se han realizado numerosas investigaciones utilizando el clima organizacional como variable independiente, dependiente e interviniente” dentro de las más resaltante es la del autor Toro (2010) quien elaboró un estudio diagnóstico del clima laboral en veinte empresas colombianas del sector servicios, financiero e industrial de Bogotá, Cali y Medellín, cada una con más de 300 empleados. En el cual se observó que la calidad del clima laboral disminuye en proporción inversa con el tamaño de la empresa. El clima organizacional no es homogéneo en todas las áreas; existen dependencias con un excelente clima junto a otras con un clima negativo en la misma empresa; igualmente, se notó que existe mayor compromiso en los niveles bajos y con menor educación que en las personas con responsabilidad de mando.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es un factor determinante en la en el Desempeño laboral, enfocaremos la presente investigación en la “Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, que nos direccionen a detectar cuales son los elementos negativos que afectan

a los colaboradores, a establecer factores que puedan limitar su motivación o desempeño, a generar propuestas a nivel de planificación estratégica, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa.

Nuestra “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” (UNJFSC) es una universidad pública, situada en el distrito de Huacho, capital de la Región Lima-Provincias, provincia de Huaura, al norte de Lima. Fue fundada en el año 1968, constituyéndose como la primera universidad de la provincia de Huaura (ex Provincia de Chancay). Su nombre se estableció en honor del precursor de la independencia peruana José Faustino Sánchez Carrión. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), le otorgó el licenciamiento en enero de 2020, por un período de seis años, tiene como finalidad primordial promover la inversión, generar empleo y fomentar el desarrollo sostenible.

En esa misma línea, “la Unidad de Grados y Títulos”, según el estatuto de la “Universidad José Faustino Sánchez Carrión”, depende orgánicamente de la Secretaria general y “tiene la responsabilidad de administrar los Libros de Registro de Diplomas por concepto de Grado de Bachiller, Título Profesional, Grado de Maestro, Grado de Doctor y Título de Segunda Especialización, así como verificar y corroborar su autenticidad para los efectos de certificación. Esta Unidad está bajo la jefatura de un funcionario administrativo, que depende del Secretario General”; en esta unidad laboran el jefe de unidad y 10 colaboradores.

Dentro de los diversos problemas que tiene la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales vamos a mencionar solo los más relevantes que va ser análisis de esta investigación.

Encontramos características en el jefe de unidad, rasgos de ser “Autoritario paternalista” al no existir confianza en sus colaboradores que tiene la experiencia y la suficiente capacidad para solucionar los problemas, situación que genera dentro de los ellos una actitud de desmotivación al no ser valorado sus años de experiencias y menos sus conocimiento y capacitación académicas que podrían ser empleados en mejora de la institución.

Iniciado la gestión y en el transcurso del mismo se labora por instrucciones laborales por parte del jefe de la unidad, existe mucha “confianza condescendiente” con los colaboradores, es política del jefe otorgar recompensas triviales o agasajos peculiares por pedido de trabajos urgentes que se presentan en el área, tampoco delega responsabilidades, los realiza a su propia criterio y experiencia.

En otro aspecto las Condiciones físicas que presenta la oficina no favorece que los servidores realicen una buena labor, como en la amplitud o espacio de la oficina que de esta unidad, caracterizado por la Tugurización al momento de realizar las funciones laborales la cual produce demasiada desconcentración al momento de realizar análisis documentario y de no poder movilizarse cómodamente al interior del mismo.

Otras de las situaciones que se presentan son los ruidos externos al no haber una separación adecuada con materiales correctos que disminuyan los ruidos molestos; asimismo la ubicación de las personas o colaboradores no es la adecuada muy aparte de las muebles que no están orientadas adecuadamente, los colaboradores no están ubicados de acuerdo a su profesión y experiencia y esto limita al momento de solucionar los inconvenientes que se presenta.

De otro lado respecto a las actitudes del jefe en relación a los reconocimientos, como es sabido son pocos los jefes de diversas organizaciones que otorgan reconocimiento por un buen trabajo a los subordinados, en consecuencia podemos decir que no existe una política de recompensas como reconocimiento o facilidades para acceder a algunas capacitación, horarios más flexibles, entre otros, ante ello se convendría establecer una actitud que debería ser de guía para las demás áreas como establecer una política de reconocimiento al colaborador por haber realizado un buen trabajo o estar identificado con la institución pudiendo establecerse como los elogios públicos, participar en cursos de capacitación, designar como el empleado del mes y si se da el caso promoción de ascenso, entre otros, situación que estamos seguros que elevaría el clima organizacional y como consecuencia mejorara el desempeño laboral de todos los colaboradores. Para mejorar el desempeño de los colaboradores la institución debe alentar en la formación profesional para desarrollarse como persona, debe existir una motivación al trabajador en todos los aspectos tanto internos como externos para que este se sienta identificado y con la idea o la convicción de que sus necesidades serán satisfechas; de esta forma se mejorara la productividad del colaborador desempeñándose adecuadamente en las funciones que se le asignan, en las responsabilidades que se le confía, siendo estos elementos primordiales para que se desempeñe adecuadamente en beneficio de la institución.

Por lo argumentado, el presente trabajo pretende conocer el “grado de relación que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el líder Autoritario paternalista y la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?

¿Cuál es el grado de relación que existe las Condiciones físicas y la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Reconocimiento y la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el grado de relación que existe entre el líder Autoritario paternalista y la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Determinar el grado de relación que existe las Condiciones físicas y la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Determinar el grado de relación que existe entre el Reconocimiento y la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Por su conveniencia

El trabajo realizado resulta conveniente porque nos permitió conocer la necesidad de que exista un excelente clima organizacional en todas las áreas de la institución, específicamente en la “Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, para que integrantes puedan ejercer y desarrollarse en un mejor desempeño en sus labores diarios.

En ese sentido este estudio permitió “determinar la relación que de haber entre el clima organizacional y el desempeño laboral”, en consecuencia resulta de vital importancia para que los colaboradores de cualquier institución pública o privada pueden ejercer y desarrollar con motivación sus funciones laborales.

1.4.2. Por su relevancia social

La relevancia de este estudio en nuestra sociedad se ve plasmada en buen trato que se otorgara a los administrados y así como la celeridad que se le dará en todos los requerimientos y tramites que ellos soliciten. De otro lado también se beneficiaran los colaboradores de esta institucion, porque este estudio permitirá detectar los puntos que afectan para que exista un buen clima organizacional.

Actualmente en nuestras sociedades nos encontramos con personas muy capaz de realizar múltiples actividades, muy competentes con habilidades y experiencias en el sector público, especialmente en el ámbito académico que en

muchas ocasiones se ven relegadas o postergadas por cuestiones políticas, o no se les otorga un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades o se les muestra un trato hostil, es por eso que esta investigación quiere demostrar la relación que existe en clima organización y el desempeño laboral en todas las instituciones públicas.

Con los resultados de esta investigación se beneficiara no solo el personal que labora en la institución si no también las personas que se tomen la delicadeza de aplicar los resultados de esta investigación, y entender la necesidad de un tener buen clima organizacional para un mejor desempeño laboral.

1.4.3. Por su implicancia practica

El problema que se resuelto es que para lograr bienestar del trabajador es necesario un buen clima organizacional; es así tomando los resultados de este estudio, vamos a llegar evitar problemas como maltratos psicológicos, reorganizar los muebles de oficina, iluminación ambiental, merituar la experiencia, mejorar la productividad, entre otros aspectos, que se indican, de otro lado se podría llegar a crear nuevos caminos para resolver los problema más específicos, es así que en vez de entrar a combatir directamente con los problemas existentes este estudio pretende que evitemos los problemas antes de que se engendre, anticiparnos los hechos y saber cómo proceder; este sería el objeto practico de este estudio, anticipar y evitar cualquier tipo de problemas.

1.4.4. Por su valor teórico

Por su valor teórico este estudio logro fortalecer las teorías sobre las variables de análisis, además hemos llenado algunos vacíos que no se visualizaban en instituciones públicas, de otro lado algunos investigadores o profesionales que desconozcan a profundidad esta temática puedan acceder a ella tomando como fuente este trabajo para no ser cuestionados, ni excluidos por otros profesionales que la conocen y que la puedan manipular.

De otro lado esta información sirve de apoyo para desarrollar, apoyar o debatir estas teorías. En tanto cada término empleado son claros para que los lectores o investigadores puedan entender muy fácilmente, además luego de su publicación servirá de mucho aporte, puesto que esta investigación realizada debe ser compartida además de que el conocimiento que se debe publicar debe de ser correcto para que los profesionales que deseen indagar la investigación, comentar o debatir no caigan en errores por algún trabajo mal realizado, toda esta información ha sido contrastada por publicaciones de entidades que conocen del tema y tienen bases informativas claras concisas y reales.

1.4.5. Por su utilidad metodológica

Esta investigación pretende enfocar nuevas pautas de diseño metodológico que nos encaminen a establecer la correlación de las variables de investigación en un contexto objetivo, viable y sistemático. Se han tomado en cuenta varias vías metodológicas destacando lo hipotético-deductivo, la misma que nos ha

encaminado a la toma de decisiones pertinentes en el desarrollo del estudio con la finalidad de que pueda ser extrapolado para futuras investigaciones.

Además, este instrumento trabajado de recolección de información es más dinámico y flexible que puede ser utilizado por otros investigadores.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación conceptual

En este estudio se han trabajado solo con 02 variables siendo estos el Clima Organizacional y la Desempeño Laboral, los cuales estas definidos en las Bases Teóricas con sus respectivas dimensiones.

1.5.2. Delimitación del universo

La población empleada en esta investigación está constituida por 10 Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Periodo 2019.

1.5.3. Delimitación del espacio geográfico

Este trabajo se ha realizado en la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y esta institución está ubicada en:

- Distrito: Huacho
- Provincia: Huaura
- Departamentos: Lima-Perú

1.5.4. Delimitación temporal

Este estudio se ha realizado en referencia al periodo 2019.

1.6 Viabilidad del estudio

Otro aspecto muy importante en los estudios es la viabilidad o factibilidad; en ese sentido debemos considerar la “disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación, asimismo, resulta indispensable que tengamos acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio” (Hernández et al., 2014, p. 41).

Siguiendo el esquema sugerido por los autores mencionados, la presente investigación es viable por las siguientes aspectos:

En cuanto a la disponibilidad de tiempo, es viable por la disposición de tiempo que se tiene para conocer el entorno infraestructural y el grupo humano.

En cuanto a la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, no generara excesivos gastos económicos, como desplazamiento geográfico (pasajes y viáticos) ya que radico cerca de la institucion, de otro lado cuento con un apoyo (asistente de investigación) para la recolección, fotocopiado y ordenación de la información, en cuanto a los recursos materiales, se cuenta con equipos, dispositivos y software que nos ayudaran a realizar un análisis confiable del estudio.

En lo que respecto al acceso al lugar de estudio, también resulta viable ya que se cuenta con el apoyo del jefe de la unidad, quien me dará las facilidades acceder a la información que son relevantes para la investigación así como disponer del apoyo de los colaboradores al momento de aplicar los instrumentos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Santa María y Ojeda (2020) en su estudio denominado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, planteo como objetivo principal Determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. (p. 35) . este trabajo es de enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivo, tuvo un diseños no experimental, transeccional y relacional. Por su alcances o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional (p. 67). las conclusiones llegadas fueron: Concluido el estudio, se determinó que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo determinó en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones siendo estos que la Comunicación con un nivel de 0,68 es el más alto, su impacto sobre la variable desempeño laboral; Trabajo en equipo con un nivel de 0,611 impactó en el desarrollo del trabajo, afectó el nivel de producción, de crecimiento colectivo; Remuneración con un nivel 0,605, su impacto estuvo directamente en el trabajador y su dedicación, éste, preocupado de satisfacer sus necesidades; Reconocimiento con un nivel de 0,502, es un factor que generó incertidumbre, porque el trabajador no tenía

claridad si su trabajo sería reconocido; Liderazgo con un nivel de 0,493, caracterizado por ser en cierta manera autocrático no participativo especialmente en las actividades laborales. (P. 103)

Meza (2018) en su tesis de nombre “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas” para obtener el grado académico de Maestro en Administración con Acentuación en Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. Universidad de Montemorelos, Chiapas México, planteo su Objetivo General Identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados, siendo el estudio de Tipo de Investigación es Empírico Cuantitativo, transversal, para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba rho de Spearman. Se correlacionaron las variables clima organizacional y desempeño laboral y se encontró que existe una correlación positiva significativa entre ellas ($\rho = .583$, $p = 0.010$). Este resultado dio evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. La correlación encontrada permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Finalmente, se correlacionaron dos variables demográficas (edad y antigüedad) con las variables de clima organizacional y desempeño laboral. Se encontró que la edad no influye en la percepción del clima organizacional y que esta tiene una relación inversa muy débil con el

desempeño laboral. En lo que respecta a la antigüedad, se halló que esta tiene más relación con el clima que con el desempeño. Lo que permite deducir que, cuanto mayor antigüedad, tanto mejor percepción del ambiente de trabajo (p.64), las conclusiones que se llegó fueron, 1. Se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral.

Arenas (2017) en su trabajo denominado "El Clima Organizacional para el Desempeño Exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora", para obtener el grado académico de Maestro en Educación con Mención Orientación y Asesoramiento en la Facultad de Ciencias de la Educación Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en Venezuela, planteo como Objetivo Principal Analizar los factores del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana La Mitisús Municipio Cardenal Quintero del estado MÉRIDA , el tipos de estudios fue de carácter descriptivos y el diseño de investigación es de campo, la conclusión llegada fueron; 1.- Con respecto al análisis de los factores del clima organizacional en el desempeño laboral, que sirvió de base para la primera dimensión Liderazgo, se reveló a través de los indicadores que la miden (Liderazgo autocrático y Liderazgo democrático) que existe un alto porcentaje de alta necesidad en estos indicadores, por lo cual es un factor determinante en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral, 2.- En este

mismo orden de ideas, la segunda dimensión Comunicación, reveló a través de los indicadores que la miden (Comunicación con el jefe, Comunicación asertiva) que existe un alto porcentaje de considerable necesidad en estos indicadores, por lo que esta dimensión es un elemento determinante en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral, 3.- De igual manera las Relaciones Interpersonales, tuvo su valor menor en la estructura indeciso de la distribución muestral, lo que vale decir el indicador fue dubitativo, partiendo de la relación con los directivos de la unidad educativa, elemento que incide para mejorar el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes, 4.- En cuanto a la dimensión Motivación con sus indicadores Sistema de recompensas y Remuneración, se observa que los resultados negativos evidencian su influencia en el mejoramiento del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los docentes, 5.- La Toma de Decisiones y Participación en las mismas también es de suma importancia ya que se ubicó la mayoría de respuestas en las opciones dubitativa y negativa, implica esto que para que exista un mejor ambiente comunicacional esta dimensión se convierte en un componente clave para lograr el mismo, 6.- La dimensión Personal a través de sus indicadores Proactividad, Empatía y Manejo de emociones se ubicó la distribución la alternativa positiva en el menor valor lo que implica que el perfeccionamiento de esa dimensión generaría indudablemente un ambiente idóneo para desarrollar un óptimo clima organizacional, 7.- En este mismo orden de ideas, la dimensión Profesionales, reveló a través de los indicadores que la miden (Conocimiento y actualización

profesional) que existe un alto porcentaje de considerable necesidad en estos indicadores, por lo que esta dimensión es un elemento determinante en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral, 8.- Finalmente, en cuanto a la dimensión Tecnología con sus indicadores Manejo de materiales educativos computarizados, se observa que los resultados negativos evidencian su influencia en el mejoramiento del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes, 9.- La totalidad de la muestra, expresó la cantidad de diversos factores que intervienen en el desarrollo de un óptimo clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Huamani y Varas (2018) en trabajo denominado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018”, para obtener el título profesional de licenciados en administración de empresas en la Universidad Privada Leonardo Da Vinci de Trujillo, Perú, Asigno como Objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de ejecución coactiva, del Gobierno Regional La Libertad, 2018 (p. 17) ; La metodología planteo como tipos de investigación observacional, prospectivo, el nivel de estudio es descriptivos, de diseños no experimentales (p.43), como conclusion: Primera: Se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la

aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037. Segunda: Se definió la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,850 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,008. Tercera: Se estableció la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037. Cuarta: Se concretizó la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037. Quinta: Se especificó la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018,

mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037. Sexta: Se precisó la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037.

Pacheco (2017) en su trabajo denominado “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba” para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, indico su Objetivo: Diseñar un modelo de Clima Organizacional y su relación con el Desempeño laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba, tipo de estudios es aplicadas, no experimental y transversal, este trabajo es descriptivo correlacional, sus conclusiones fueron: 1. El clima organizacional si influye en el desempeño laboral en las PYMES Hoteleras de Riobamba. 2. En la variable de clima organizacional la mejor correlación en orden de impacto se presenta al involucramiento laboral con 0,91, autorrealización, comunicación, condiciones laborales con 0,90 y la peor correlacionada es supervisión con 0,88. 3. En la

variable de desempeño laboral las mejores correlaciones en orden de impacto se presenta a la calidad con 1,01, al trabajo en equipo con 0,92, productividad con 0,91, responsabilidad con 0,89 y la peor correlacionada es conocimiento - habilidades con 0,76. 4. Existe una correlación positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral demostrada en la comprobación de hipótesis que es del 0,713.

Gallegos (2016) en su trabajo denominado "Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016" para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Contables y Financieras con Mención en Auditoria y Gestión Tributaria en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, su objetivo Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público el enfoque en este estudio es cuantitativo, de tipo explicativo, de diseños descriptivos correlacion, las conclusiones que llego en esta investigación es ; Primera: existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral .Al revisar el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual significa que existe relación entre ambas variables. Esto comprueba la hipótesis, siendo factible elaborar una

propuesta de mejora del clima organizacional. Segunda: Se determinó, de acuerdo a la percepción de los servidores que el Clima Organizacional en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra en un nivel promedio, lo cual es positivo para la institución, sin embargo, existen cinco indicadores que deben mejorarse como lo son relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos, Tercera: En base a la evaluación de 180 grados, donde los jefes evaluaron a sus subordinados, indicó que el 58.30% del personal en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra con un desempeño laboral muy bueno, el 20% con un nivel bueno, el 20% con un nivel excelente y el 1.7% con un desempeño regular, Cuarta: La relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, se observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%). En estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores.

2.2 Bases teóricas

Estas variables son conceptos que se han investigado con mucha dedicación, y que ha alcanzado mucha relevancia con el tiempo, lo que nos evidencian que estos temas han pasado a ser en un factor muy importante en cuanto al desarrollo dentro de las instituciones.

2.2.1 Clima organizacional

Según Chiavenato (2007) lo define:

El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: 1. Se percibe o experimenta por los miembros de la organización. 2. Influye en su comportamiento. El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional

influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero. (p. 59)

De otro lado el autor Bernardo (2011) define:

El clima organizacional como la percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción de sus propiedades en una persona. El ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden. Cuando nos referimos a la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, nos referimos al medio ambiente psicológico, es decir, a sus sistemas de filtro o estructuración perceptivo; de acuerdo a esa percepción los colaboradores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral; ésta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el “clima de la empresa” para un individuo. Este mundo psicológico laboral representa de hecho una fuerte influencia para su conducta, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo. (p. 5)

El Clima Organizacional, es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de una compañía. Éste se refiere al ambiente de un departamento, una unidad importante de la compañía, como por ejemplo una sucursal o de la organización completa. Al igual que las

huellas digitales las organizaciones son siempre únicas. Cada una posee su propia cultura, sus tradiciones, y métodos de acción que en su totalidad, constituyen un clima. Influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo. Esto lo hace creando ciertas clases de expectativas con respecto a qué consecuencias se generarán a través de diferentes acciones. Los empleados esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones basándose en la percepción que tienen del clima en la organización. Para apreciar esto, es importante observar las variables de la organización”. (Bernardo, 2011, p. 10)

En esa misma dirección de definición, Chiavenato (2009) en uno de sus obras nos dice:

Que el concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo. En cambio, es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades. El clima organizacional y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (p. 260)

Teorías de la motivación

Estas teorías brindan cuantiosas oportunidades para que la organización mejoren los ánimos y el clima del trabajo. Lo primordial es ubicar las formas de aplicarlas en el mundo práctico, citando a Chiavenato (2009) analizaremos cuatro elementos que se observan en las organizaciones.

1.- Recompensa monetaria.

Esta es una aplicación práctica de las teorías de H. Maslow acerca de las necesidades básicas, de los factores higiénicos de Herzberg, de los resultados de segundo nivel de Vroom y de la comparación de aportaciones”. Lawler efectuó una comprobación que el dinero es un gran motivador de las individuos por 03 aspectos:

- Puede funcionar como refuerzo condicionante porque está asociado a las necesidades de alimento, vivienda, vestido y recreación. Puede comprar todas esas cosas. El salario, como refuerzo condicionante, es un resultado de primer nivel que permite alcanzar otros resultados de segundo nivel.
- El dinero puede funcionar como un incentivo o una meta capaz de reducir carencias o necesidades. Actúa como incentivo cuando antecede la acción de la persona y es recompensa cuando se presenta después de la acción”.

- Puede servir para reducir la ansiedad. Los problemas económicos son una preocupación común. El dinero puede fortalecer la confianza de las personas en sí mismas.

2.- Recompensa extramonetaria

Se relaciona con las necesidades sociales y de estima de Maslow, entre ellas el reconocimiento, el prestigio y el estatus. Los planes organizacionales y los grupales son más adecuados que los individuales para vincular las recompensas extra monetarias con el desempeño, porque si las personas piensan que hay otras recompensas ligadas a su rendimiento procurarán alentar a sus compañeros.

3.- Enriquecimiento de las tareas

Es una forma de hacer que el trabajo resulte motivador por sí mismo. Este enfoque, popularizado por Herzberg, pretende mejorar el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Para conseguir que una tarea siempre tenga un efecto motivador es necesario adaptarla continuamente a los progresos del trabajador. En otras palabras, se debe enriquecer cada tarea de acuerdo con el desarrollo de la persona que la ejecuta. El enriquecimiento puede ser vertical u horizontal. El enriquecimiento vertical consiste en la asignación de actividades cada vez más complejas o importantes y la eliminación gradual de actividades más simples o menos importantes. El enriquecimiento horizontal es la migración lateral hacia tareas diferentes, pero de la misma complejidad, dificultad o importancia. El primer tipo de

enriquecimiento hace que el trabajo crezca y se vuelva más complejo, mientras que el segundo hace que el trabajo se vuelva multifuncional.

Efecto de la administración en la motivación

Al respecto de este tema Chiavenato (2009) nos dice también que la motivaciones está vinculado con el estado de ánimo de las personas.

Es decir, mientras el estado de ánimo es una foto instantánea que capta los sentimientos de las personas en un momento dado, la motivación es una señal de aquello que las hace desear cambios o invertir su energía en algo. La mayor parte de la literatura sobre motivación ofrece metodologías administrativas para alentar a las personas a trabajar más y a cuidar la calidad de su trabajo. No obstante, existen pocos textos que expliquen la relación entre la motivación y los efectos ocultos de las jerarquías de poder, los laberintos burocráticos, los procesos de decisión autocráticos y los sistemas administrativos rebasados. Hoy sabemos que cuando las personas se sienten fortalecidas, involucradas en decisiones de equipo y consultadas sobre asuntos importantes y resultados, la motivación está detrás de todo ello. Sabemos que las personas no trabajan diligentemente a menos que haya poder, democracia y valores compartidos. La administración puede motivar externamente a las personas, empujarlas o jalarlas en una dirección, lo que puede provocar diversos grados de resistencia. rendimiento, la administración actúa sobre aquellos aspectos multidimensionales que hacen la diferencia. Ahí

residen las fuentes del arte, la sabiduría, la innovación, la pasión y los grados más altos de motivación. Esas dimensiones o aspectos humanos del trabajo pueden ser inspirados por líderes, pero jamás por esquemas tradicionales y burocráticos de mando y de imposición.

2.2.1.1 Tipos de Clima Organizacional

Según Bernardo (2011) menciona los siguientes:

1. Autoritario - sistema I

Es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

2. Autoritario paternalista - sistema II

Es aquella donde existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos

usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

3. Consultivo - sistema III

Es aquí en que la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

4. Participativo - sistema IV

Se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

2.2.1.2 Otros Tipos de Clima Organizacional aplicable a una organización

1. Clima psicológico

Es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas; la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones al igual que los ambientes inmediatos o próximos en lo que el sujeto es un agente activo.

Diversidad de factor dan formas al clima psicológico incluido los estilos de pensamiento individual, la personalidad, la estructura, la cultura y las interacciones sociales. Estas percepciones no necesitan coincidir con las otras personas en el mismo ambiente para que sean significativas, puesto que, por una parte, es posible que él también te próximo de un individuo sea peculiar y por la otra las diferencias individuales desempeñan un papel importante en estas percepciones.

2. Clima agregado

Los climas agregados se construyen con base en la pertenencia de las personas o alguna unidad identificable de la organización formal o informal y un acuerdo dentro de la unidad respecto a las percepciones.

Un clima agregado es un fenómeno de nivel unitario real los individuos deben tener menos experiencias desagradables y sus interacciones con otros miembros deben servir para dar forma y reforzar un conjunto común de descriptores comparables con una interpretación social de la realidad. Pero como la interacción de los miembros de una unidad no se considera un requisito para el consenso no necesita existir una dinámica social o grupal subyacente a ese consenso.

3. Clima colectivo

Los climas colectivos toman en cuenta las percepciones individuales de los factores situacionales y combinándolas en grupos que reflejen resultados del clima. Los factores personales y situaciones se han considerado elementos de predicción de la pertenencia de los grupos.

4. Clima laboral

Es aquel que se puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización está distribución significa que desde el punto de vista de los informantes.

2.2.1.3 Característica del Clima Organizacional

Dentro de las características del clima en organizaciones, forman unos determinados comportamientos. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Dentro de las más importantes características tenemos:

- Referencias con las situaciones en que tiene lugar el trabajo.
- Tienen un enorme impacto sobre las actitudes de los miembros de la organización.
- Afectan el grado de compromisos e identificación de los integrantes de las organizaciones con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de cada miembro de la institución y a su vez modifica estos comportamientos y actitudes.
- Son afectados por diferentes variables estructurales, como la política, estilos de dirigir, sistemas de despido, etc.
- El ausentismo y las rotaciones excesivas pueden ser indicadores de un pésimo clima laboral.

2.2.1.4 Factores que influyen en el Clima Organizacional

1. Independencia

La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Por ejemplo: una tarea contable que es simple tiene en sí misma pocas variaciones, es una tarea limitada, pero el administrativo que la realiza puede gestionar su tiempo de ejecución atendiendo a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir. (Bernardo, 2011, pág. 26)

2. Condiciones físicas

Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Por ejemplo: un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor..

3. Liderazgo

Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la

medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

4. Relaciones

Esta escala evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones, y con los resultados se obtiene por ejemplo: la cantidad de relaciones que se establecen; el número de amistades; quiénes no se relacionan nunca aunque trabajen codo con codo; la cohesión entre los diferentes subgrupos, etcétera. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia, ya que, dentro de una empresa, la calidad en las relaciones humanas es percibida por los clientes.

5. Implicación

Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. Es muy importante saber, que no hay implicación sin un liderazgo eficiente y, sin unas condiciones laborales aceptables (Bernardo, 2011, p. 27).

6. Organización

La organización hace referencia a, si existen o no, métodos operativos y establecidos de organización del trabajo, como pueden

ser los procesos productivos, así, como si se trabaja aisladamente o, la empresa promueve equipos de trabajo.

7. Reconocimiento

Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los vendedores, por ejemplo, estableciendo premios anuales para los mejores. Por lo que estaría bien, trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo a aquel que lo merece. Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

8. Remuneraciones

El sistemas de remuneraciones es primordial. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de

resultados que son medibles, generando un ambiente hacia el logro y fomentando el esfuerzo.

9. Igualdad

La igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. El amiguismo y la falta de criterio, ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza.

10. Otros factores

Existen más factores que repercuten en el clima laboral como la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera. También es importante señalar que no se puede hablar de un único clima laboral, sino de la existencia de varios que coexisten simultáneamente.

2.2.1.5 Elementos del Clima Organizacional

1. La Comunicación

La definición más certera de la comunicación fue enunciada por el filósofo alemán Habermas (1998) afirmando:

La comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de

comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco. También lo define como “el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa. (p. 43)

2. Involucramiento Laboral

Según la definición de Carrillo, Salinas, Real, Belmont, & Gonzales (2013) señalan:

Por involucramiento en el trabajo nos referimos al proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización. Se puede afirmar que se trata de un tipo de involucramiento en el trabajo acotado a ciertos aspectos de la vida laboral (p. 64)

De otro lado Riquelme (2018) lo define. “Como la percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico”.

El empleado que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, es aquel que se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa. Un modelo gerencial que se relaciona con el concepto de involucramiento, es aquel que concede facultad de decisión, que consiste en la autonomía percibida por el empleado para desempeñar su trabajo, esta creencia otorga confianza y valor, ya que, el empleado es competente en el grado en que influye en su ambiente de trabajo.

3. Realización Personal o Autorrealización

De acuerdo Stephen y Coulter (2010) señalan “Es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal”. (p. 342)

Estos mismo autores indican que el psicólogo humanista definen como:

Una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima. La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que formula una

jerarquía de las necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. Se representa como una pirámide, que consta de cinco niveles (necesidades fisiológicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización), cuya idea principal es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores. (Stephen y Coulter, 2010, p. 342)

- **Primer Nivel (Fisiología):** Necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

- **Segundo Nivel (Seguridad):** Necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

- **Tercer Nivel (Afilación):** Necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo y relaciones laborales.

- **Cuarto Nivel (Reconocimiento):** Necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento.

- **Quinto Nivel (Autorrealización):** Se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad.

2.2.2 Desempeño Laboral

Según Pedraza, Amaya, y Conde (2010) señalan:

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los empleados de la Administración Pública Nacional, establece: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo, depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el

contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (p. 496)

Según Chiavenato (2007) lo define:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. (p. 243)

Según Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan (2014) Definen:

El desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la

empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. (p. 66)

El autor Palaci (2005) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Dichos comportamientos, de uno o varios personas en diferentes momentos temporales a la vez, favorecerán a la eficiencias organizacional (p. 155).

2.2.2.1 Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Se entiende que este concepto depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Según Werther y Davis (2008) conceptualizan las siguiente capacidades: “adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (p. 311).

Por un lado, Chiavenato (2001) afirma al respecto:

El desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad,

habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. (p. 231)

Por otro lado, señala Davis (como se citó en Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan).

El buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, entre los que se pueden mencionar, el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y con el resto del personal (relaciones interpersonales), así como también la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización. Todo esto influye en forma directa en el individuo que trabaja, en vista de que son diferentes las posibilidades que tiene cada uno para el desarrollo de sus actitudes. (p. 166)

1. El ambiente de trabajo

Al respecto Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan (2014) Señalan:

Se refiere a las condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas condiciones, disposición de los elementos acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, de modo que se logre la armonía entre el individuo que trabaja y

el lugar de trabajo, es decir, que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias. (p. 167)

2. El salario

Podemos decir que en la medida en que al trabajador se le oferte una remuneración de acuerdo, justas con sus labores y desempeño, que satisfagan sus necesidades individuales y colectivas, se esforzara para su resultado, se crea un valor por el trabajo, porque sabe que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

3. Relaciones interpersonales

Éste es un factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio; es decir, mientras que el trabajador sienta que se desempeña con un grupo armónico, se muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo.

4. Jornada laboral

Se refiere al número de horas trabajadas y al tipo de funciones que cumple dentro de la empresa; es así como se puede mencionar que el patrono adopta medidas que satisfagan al personal en su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que debe

desarrollar durante la misma, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, de tal modo que cumplan, en forma correspondiente, su horario normal de trabajo.

5. Horario de trabajo

Está en función de la cantidad de horas que el trabajador cumple con su jornada laboral, así como un horario en el cual él se sienta cómodo, ya que las labores de limpieza se realizan con mayor efectividad y eficacia durante las primeras horas de la mañana, porque son menos afectados por las altas temperaturas, pero no ocurre igual con las labores de oficina, que se realizan mejor en un horario diurno.

Es así, podemos indicar que el horario de trabajo deberían estar fijados acorde con el tipo de función y desempeño que realiza y cumplen el personal.

6. Cancelación puntual del salario

Unas formas de mantener la satisfacción del empleado es cancelando su remuneración puntualmente, ya que así de esta forma lograra satisfacer sus necesidades individuales y familiares, a lo que se muestra eficaz en su desempeño, porque sabe que va a recibir la recompensa de su esfuerzo.

7. Incentivos y motivación dentro de la organización

Es aquí donde se incluyen los incentivos que se brindan al personal para que se sienta motivado a trabajar de manera más

eficaz, ya que sabe que en la medida que haga un esfuerzo, de igual forma recibirá un estímulo que gratifique ese esfuerzo.

2.2.2.2 Elementos del Desempeño Laboral

1. La Motivación

Según Pastor (2017) señala que:

Toda la organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas esperadas que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización y puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño. (p. 24)

Según el autor Romero (como se citó en Pastor, 2017) define la motivación como una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo. La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos.

2. La Responsabilidad

Esta actitud, engloban una cantidad de funciones que deben ser tomadas sea cual fuere el resultados, es por este hecho que las

personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso.

De acuerdo a Vives (como se citó en Pastor, 2017) define la responsabilidad social como:

Un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios.

3. Formación y Desarrollo Profesional

El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los

programas de capacitación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa.

Este tema está conceptualizado por García (como se citó en Pastor, 2017) como:

La oportunidad de crecimiento personal y profesional, así mismo argumenta “un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio. (p. 27)

Según Luthais (como se citó en Pastor, 2017) manifiesta:

que desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejora del desempeño del empleado mediante el aumento o mejoramiento de las aptitudes, conocimientos y actitudes”. Esto permite a la organización eliminar o impedir deficiencias en el desempeño, hace que los empleados sean más flexibles y adaptables al compromiso con la organización.

2.2.2.3 La Productividad

Sabido es que la jornada laboral no simboliza la productividad laboral de los empleados. Por decir, hay trabajadores que están más horas de las establecidas en su puesto sin que sean productivos, mientras que otros pueden aferrarse a sus horas asignadas y producir resultados superiores con una mejor gestión del tiempo. No se trata pues de cuánto tiempo pase el profesional en la oficina, sino del aprovechamiento que haga durante esos periodos de trabajo. Tampoco los resultados de producción representan en sí el nivel de eficacia. De hecho, tradicionalmente se ha asociado el rendimiento de los empleados con los bienes o servicios generados, pero esto consiste en medir la producción, no la productividad. Sin embargo, en la actualidad, la productividad es un concepto mucho más amplio y complejo, en el que están considerado diferentes parámetros como la satisfacción laboral, la motivación, el clima organizacional, los valores, el trabajo en equipo, etc. No se trata solo de cantidad de trabajo, sino de calidad del mismo, en este sentido, para establecer la productividad de los trabajadores hay que tener en cuenta tres variables; Capacidad, Foco, Estrategia.

Según Sánchez (2019) nos dice. “la gestión de recursos humanos está evidentemente ligada con la productividad, teniendo en cuenta que ambas están orientadas a la consecución del objetivo único de la empresa, la rentabilidad”, todo esto pueden ser medidas según:

- Número de horas/hombre necesarias para obtener una unidad de producto (ya sea en términos de mano de obra directa o indirecta).
- Volumen de producción que se obtiene con una cantidad de factor de trabajo (horas/hombre).

2.3 Bases Filosóficas

Para la presente investigación, “relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral”, enfocaremos nuestra apreciación filosófica considerando el Paradigma Critico Propositivo.

a) Paradigma Critico Propositivo

Este paradigma surge como una alternativa de superación a la visión tradicionalista y tecnocrática del Positivismo, en base al aporte de varios científicos y pensadores de los últimos tiempos, como Karl Marx, Lev Vigotsky, Pichón Riviere, Leontiev y otros, quienes parten de una crítica a la situación del contexto, para llegar a una propuesta de una nueva forma de comprender y hacer ciencia.

Además se apoya en el hecho de que la vida social es dialéctica, por tanto, su estudio debe abordarse desde la dinámica del cambio social, como manifestación de un proceso anterior que le dio origen y el cual es necesario conocer. La aproximación a los hechos sociales parte de sus contradicciones y desigualdades sociales, en la búsqueda de la esencia del problema.

De lo argumentado, los criterios metodológicos se implantan en lo activo y/o participativo propiamente dicho. Debido a ello, busca que se promueva la participación activa de la comunidad, tanto en el estudio y la comprensión de los

problemas, como en la planeación de propuestas de acción, su ejecución, la evaluación de los resultados, la reflexión y la sistematización del proceso seguido.

La metodologías propuesta tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos involucrados en ella, pero siguiendo un procedimiento metodológico y sistemático, insertado en una estrategia de acción definida y con un enfoque investigativo donde los sujetos de la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad social.

En ese sentido argumentamos las principales fundamentaciones filosóficas de este paradigma:

1. Fundamentación Ontológica

Podemos decir que la ontología es la parte de la filosofía que estudia al ser y su existencia en general.

Es aquello que estudia el ser en cuanto ser, el interés de estudiar al ser se origina en la historia de la filosofía cuando esta surge de la necesidad de dar explicaciones racionales, no mitológicas, a los fenómenos del mundo físico, también debemos recordar que el carácter universal de la filosofía, tuvo su origen en la necesidad de un conocimiento valido a todo fenómeno, y en las deficiencias de los conceptos inicialmente desarrollados, para ser llevados a la práctica concreta en los fenómenos físicos, o sociales. (Hartmann, 2001)

Como parte integrante de la visión panorámica y misión crítico propositiva de la investigación, está orientada a buscar las causas del problema

y presentar soluciones de beneficio individual, colectivo y social, así radica el ser de la investigación y la esencia de la misma es decir se dará solución del problema si la hubiere.

Dentro de este enfoque la investigación que hemos realizado parte de la reflexión ontológica, de ¿qué es el clima organizacional? ¿qué es el desempeño laboral? Cada una de estas variables presenta un problema distinto, así como la población de análisis con sus diversos comportamientos propios de ellos o motivados por el entorno que los rodea, todo ello a buscar su interrelación llegaremos a una respuesta o un resultado que nos ayudara con la solución del problema.

2. Fundamentación Axiológica.

Los valores morales son principios, virtudes o cualidades en toda formación de la persona, que contribuyen al hombre a darle una extensión de importancias y trascendencias ética moral y cívica en el contexto de su convivencias y desempeño social y laboral.

Este trabajo realizado se marca en esa práctica axiológica como la rectitud, la honradez, honestidad, la verdad sea cual fuera su resultado. únicamente la verdad de los hechos provee de conocimientos válidos y confiables aplicables al desarrollo social cultural y científico.

Además los valores éticos y morales, que se refieren a las normas y conductas, respectivamente, son practicadas por los colaboradores se convierten en principios del convivencias en el día a día, tales como la responsabilidad, respeto, puntualidad, discreción con la información y buena

atención a todos los que realicen algún trámite, consulta o requieren algún documentación en esta oficina

3. Fundamentación epistemológica.

La epistemología se interroga acerca de cómo la realidad puede ser conocida, acerca de la relación entre quien conoce y aquello que es conocido, acerca de las características, de los fundamentos, de los presupuestos que orientan el proceso de conocimiento y la obtención de los resultados, acerca de la posibilidad de que ese proceso pueda ser compartido y reiterado por otros a fin de evaluar la calidad de la investigación y la confiabilidad de esos resultados.

Porque además de solucionar problemas investigativos se generan el conocimiento a través de una vinculación directa entre el objeto y el sujeto cognoscente, en el marco de interacción dialéctica y dialógica continua.

En este sentido el investigador forma parte de los colaboradores de esta oficina y está dentro del entorno de la problemática, forma parte del mismo, e interactúa a diario con los demás colaboradores y administrados y visualiza desde un escenario más cercano la situación que se analiza, en ese sentido se plantea un análisis más centrado de las conductas, las actitudes de los colaboradores así como el entorno que ocasiona todo estos comportamientos, es por ello con los datos que se recopila y con ayuda de la estadística está en la capacidad de ubicar la problemática y realizar las recomendaciones más pertinentes para mejorar y solucionar todos los aspecto perjudiciales.

2.4 Definición de Términos básicos

Actitud Reactiva

La actitud reactiva está representada por las fuerzas que desean y mantienen la estabilidad, que conservan el status quo, es la actitud de los administradores que no procesan la información proveniente del medio ambiente externo y del interior de la propia organización. (Amaru, 2009, p. 171. 226)

Asignación de premios y estatus.

Los empleados también aprenden sobre la cultura organizacional por medio del sistema de premiación. Los premios y castigos relacionados con las diversas conductas transmiten a los empleados las prioridades y valores, tanto de los administradores individuales como de la organización. (Hellriegel & Slocum, 2001, p. 384)

Capital interno

Comprende la estructura interna de la organización, conceptos, modelos y sistemas administrativos y de cómputo. La estructura interna y las personas constituyen lo que generalmente conocemos como organización (Chiavenato, 2007, p. 127).

Capital externo

Comprende la estructura externa de la organización, o sea, las relaciones con clientes y proveedores, así como marcas, marcas registradas, patentes y el prestigio de la empresa.(Chiavenato, 2007, p. 127).

Capital humano

Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas (Chiavenato, 2007, p. 127)

Decisiones

Una decisión es una elección entre distintas opciones o posibilidades. Las decisiones se toman para resolver problemas o aprovechar oportunidades. El proceso de tomar decisiones (o proceso de decisión) es la secuencia de etapas que va desde el momento en que se identifica una situación que ofrece un problema u oportunidad, hasta la elección y puesta en práctica de una acción o solución (Amaru, 2009, p. 357).

Descripción del puesto

Lista de las actividades, responsabilidades, relaciones de informe, condiciones laborales y responsabilidades de supervisión de un puesto de trabajo; un producto del análisis de puestos (Dessler, 2011, p. 501).

Eficacia/eficiencia

Eficacia es el grado en que se consigue el objetivo, o también el grado de coincidencia entre el output y el input. Eficiencia es el grado en que se consigue el objetivo al menor coste posible, y también la cantidad del output partido por la unidad del input (Puchol, 2003, p. 401).

Hora/hombre

Unidad de medida equivalente al trabajo de un hombre normal en una hora de trabajo. Se utiliza cuando existen trabajadores a tiempo parcial, y para medir la productividad, o calcular el tiempo perdido por huelgas, etc. Debería decirse hora/persona (Puchol, 2003, p. 401).

Involucramiento de los empleados

Práctica dentro de una organización mediante la cual los empleados participan regularmente en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de sus áreas de trabajo, incluyendo la sugerencia de mejoras, planificación, establecimiento de metas y supervisión del desempeño. (Summers, 2006, p. 387).

Jerarquía

La autoridad se divide verticalmente en niveles; las personas que se encuentran en determinado nivel tienen autoridad sobre las que están en un nivel inferior. A la inversa, en cualquier nivel, las personas tienen responsabilidades y rinden cuentas a quienes están arriba de ellas o se reportan con ellas. (Amaru, 2009, p. 228).

Programas de capacitación especiales

El desarrollo administrativo debe tomar un enfoque de sistema abierto que responda a las necesidades y exigencias del ambiente externo. Muchas empresas realizan esfuerzos especiales para capacitar a estas personas y puedan utilizar todo su potencial, contribuyendo a las metas de la empresa. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, p. 375)

Responsabilidades y obligaciones

Se presenta como un listado donde se enumeran las principales obligaciones que tiene el puesto de trabajo. Constituye el eje central de la descripción del puesto de trabajo, proporcionando al titular del puesto un conocimiento completo del contenido de su trabajo (AENOR, 2008, p. 47).

Responsabilidades

Son las obligaciones o deberes de las personas para realizar tareas o actividades; al conjunto de tareas de las cuales se responsabiliza una persona se le llama cargo. Normalmente, un departamento es un conjunto de cargos; sin embargo, como sucede en las organizaciones pequeñas, un departamento puede corresponder a un solo cargo. (Amaru, 2009, p. 226)

2.5 Hipótesis de Investigación

2.5.1 Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

2.5.2 Hipótesis específicas

El Líder Autoritario paternalista se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”

Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

El Reconocimiento se relaciona con la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

2.6 Operacionalización de las Variables

VARIABLE X

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE
V1: CLIMA ORGANIZA CIONAL	El Autoritario paternalista	X.1.1 Instrucciones laborales X.1.2 Confianza Condescendientes X.1.3 Recompensas económicas X.1.4 Ambiente Estable y Estructurado X.1.5 No delega responsabilidades	1, 2, 3, 4, 5	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
	Condiciones físicas	X.2.1 Ambientes reducidos X.2.2 Tugurización ambiental X.2.3 Iluminación del ambiente X.2.4 los ruidos externos X.2.5 La ubicación de las personas	6, 7, 8, 9, 10	
	El Autoritario paternalista	X.3.1 Recompensas X.3.2 Elogio públicos X.3.3 Participar en cursos de capacitación X.3.4 El empleado del mes X.3.5 promoción de ascenso	11, 12, 13, 14, 15	

VARIABLE Y

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE
VY = DESEMPEÑO LABORAL	Formación y Desarrollo Profesional	Y.1.1 Programa de capacitación Y.1.2 Asignación de responsabilidades Y.1.3 Horarios Flexibles Y.1.4 Trabajo en equipo Y.1.5 Formación académica	1, 2, 3 4, 5	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
	La Motivación	Y.2.1 Motivación extrínseca Y.2.2 Motivación intrínseca Y.2.3 Motivación transitiva Y.2.4 Motivación trascendente Y.2.5 Crecimiento Profesional	6, 7, 8, 9, 10	
	La Productividad	Y.3.1 Capacitación especializadas Y.3.2 Jornadas labores Y.3.3 Actividades multitareas Y.3.4 Periodos de descanso cortos Y.3.5 Malas condiciones laborales	11, 12, 13, 14, 15	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se realizara en el presente trabajo es una investigación de **TIPO APLICADA**.

Según la OCDE (2015) La investigación aplicada consiste también en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos; sin embargo, está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico. La investigación aplicada se emprende para determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para determinar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados. Este tipo de investigación implica la consideración de todos los conocimientos existentes y su profundización, en un intento de solucionar problemas específicos. En el sector empresas, la separación entre investigación básica e investigación aplicada vendrá dada normalmente por la preparación de un nuevo proyecto para explorar un resultado prometedor obtenido en el marco de un programa de investigación básica. (p. 82)

Según la CONCYTEC (2018) define la Investigación aplicada. “Está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (p. 7).

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de estudio es **CORRELACIONAL** porque desea saber “la correlación o grado de asociación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

Al respecto de este nivel de investigación Arias (2012) nos dice:

Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (p. 25)

De la misma manera Supo (2014) señala:

Que la característica más importante de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (univariado). La diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad. Todo el análisis estadístico que desarrollamos en el nivel relacional es bivariado. Si trabajamos con datos categóricos podemos hacer asociaciones con el test de Chi cuadrado, con sus respectivas medidas de asociación, y si trabajamos con

datos numéricos, correlaciones con la prueba de correlación de Pearson, con sus respectivas medidas de correlación. (p.17)

3.1.3 Diseño

Según el periodo y secuencia, la investigación realizada es de diseño **NO EXPERIMENTAL** ya que no se posee un dominio sobre la variable independiente y que es un hecho sucedido con anterioridad.

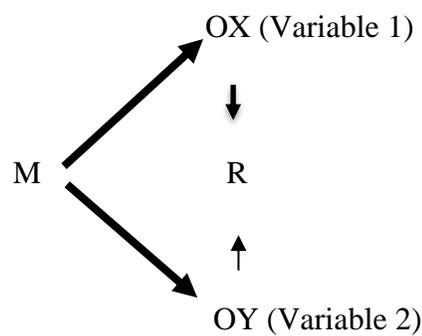
Según Hernández et al. (2014) lo definen:

Esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 12)

A su vez, definen de tipo transversal como. “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 155).

Según Bernal (2010) la investigación transversal “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p. 118).

Las variables de análisis se interrelacionan de la forma que se presenta:



Donde:

M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

R = Grado de relación entre las variables

3.1.4 Enfoque

El enfoque en la presente investigación es **CUANTITATIVO**.

En ese sentido Hernández et al. (2014) lo definen como:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde

luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (p. 04)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para definir la población en la presente investigación citamos a Arias (2006) quien define. “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

a) Población finita: “agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades. Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la que esta constituía por un número inferior a cien mil unidades” (Arias, 2006, p. 83)

Por ello, este estudio está constituido por una población finita y está conformada por diez (10) colaboradores perteneciente a la Unidad de Registros

de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.2.2 Muestra

De acuerdo al tamaño real de nuestra población objetiva no se contará con una muestra, por lo tanto, no se aplicará formulas muestrales, al respecto Arias (2006) señala. “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo”. (p. 83)

En conclusión, el tamaño de la muestra será la misma población y estará conformado por toda la población objetiva, es decir, por diez (10) colaboradores perteneciente a la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En el presente estudio se hizo uso de la **ENCUESTA** como técnica de investigación.

Para dicho fin se contó con la participación de los colaboradores perteneciente a la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Al respecto Arias (2006) nos dice. “Se define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se empleó en este estudio ha sido el **CUESTIONARIO**. Al respecto Arias (2006) lo define como “La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p. 72).

El tipo de cuestionario usado en este trabajo, es de preguntas cerradas, conformado por 20 ítems. Para la variable X “Clima Organizacional” se consideró tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías de “(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”. En el caso de la variable Y “Desempeño Laboral” se consideró tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías “(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”

a) Validez de los instrumentos

Según Hernández et al. (2014) indica que entendemos por Validez “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200) .

Asimismo los mismos autores señalan “que otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con *voces calificadas*. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta”. (p. 204)

Por tanto para la validación de nuestro instrumento se realizó en base a estos conceptos teóricos, utilizando para ello procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de nuestro respectivo instrumento.

Matriz de Análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	JUECES		
	J1	J2	J3
1. Claridad	93	93	96
2. Objetividad	95	95	95
3. Actualidad	92	92	94
4. Organización	95	95	95
5. Suficiencia	95	95	96
6. Intencionalidad	93	93	94
7. Consistencia	93	93	94
8. Coherencia	88	96	96
9. Metodología	95	95	95
10. Conveniencia	95	95	95
PROMEDIO DE CRITERIOS	93	95	95
CRITERIOS DE APLICABILIDAD			
a) De 01 a 20 Deficiente (no válido, reformular)		d) De 61 a 80 Muy Bueno (válido, precisar)	
b) De 21 a 40 Regular (no valido, modificar)		e) De 81 a 100 Excelente (válido, aplicar)	
c) De 41 a 60 Bueno (válido, mejorar)			
RESUMEN			
EXPERTO	GRADO	PUNTUACION	
EXPERTO 1	Doctor	93	
EXPERTO 2	Doctor	95	
EXPERTO 3	Doctor	95	
PROMEDIO		94	

Conclusión: El coeficiente de validez del instrumento es de 94, lo cual de acuerdo al criterio de aplicabilidad es considerado Excelente.

b) Confiabilidad del instrumento

Ser confiable se refieren “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernandez et al., 2014, p. 200).

Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems

que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que un instrumento mide aquello que pretende medir y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach.

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguiente para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Cronbach”:

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Se aplico una prueba piloto a los 10 encuestados para obtener la confiabilidad del instrumento. Luego se empleó el software SPSS v25 para obtener el coeficiente de alfa de crowbach, obteniéndose la siguiente tabla de fiabilidad.

Escala: Variable X - Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	15

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.790.

Escala: Variable Y - Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	15

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.857.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para Bernal (2010) el procesamiento de la información consiste:

En procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos. (p. 198)

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

1) Estadística Descriptiva

Según Vara (2012) señala que “la estadística descriptiva son aquellos que se usan para caracterizar ciertos fenómenos, es decir, para describir las características de las variables de interés, sea en el momento presente o a través del tiempo. Hay varias formas de describir las variables, todo depende del nivel de medición de la misma (nominal, ordinal, intervalo)” (p. 349).

En tanto la estadística descriptiva es la parte de la estadística que ordena los datos de forma que puedan ser analizados e interpretados. Los métodos de estadística descriptiva nos permiten:

- Determinar cómo es la distribución de una variable: histograma de frecuencias, distribución normal.
- Determinar la tendencia central de una variable: promedio o media aritmética, mediana y moda.
- Determinar la dispersión de una variable: desviación estándar, varianza, rangos.

2) Estadística Inferencial

La estadística inferencial o inferencia estadística es la parte de la estadística que busca predecir o deducir características o resultados esperados de una población, basados en los datos obtenidos de una muestra de esa población.

Al respecto Hernández et al. (2014), nos dicen. “el propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables, se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo” (p. 209).

Dentro de las técnicas aplicadas en la estadística inferencial existen:

- El t test: se usa para comparar la media aritmética de dos grupos determinando si las diferencias entre los grupos ocurren al azar o de forma sistemática indicando una diferencia real.
- El análisis de varianza o ANOVA: se aplica para comparar a dos o más grupos de variables.
- El análisis de correlación: revela si los valores entre dos variables tienden a cambiar sistemáticamente. Para hacer esas determinaciones se usa el coeficiente de correlación r y el valor de p o de intervalo de confianza IC.
- El análisis de regresión: permite predecir un valor a partir de otro.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretación

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el Cuestionario para la recolección de datos y medir el resultado de las variables Desarrollo de personal y Competitividad Laboral.

La presentación de los resultados estadística se realiza en forma organizada y eficiente a través de tablas y figuras, estas se dan en función de las variables, así como sus dimensiones, según Baremo esta presentaciones se dan mediante gráficos estadísticos, que se detallan con su respectivo análisis e interpretación.

Para el análisis de la variable Desarrollo Personal se utilizan los resultados de 10 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones para esta variable.

Para el análisis de la variable Competitividad Laboral se utilizan los resultados de 10 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones para esta variable.

La escala de valoración que se utilizó es el método de investigación desarrollado por Rensis Likert, basado en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, la escala usada fue: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

1.- ¿Crees que las instrucciones laborales reducen los errores de los colaboradores en el cumplimiento de funciones?

Tabla 1
Instrucciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

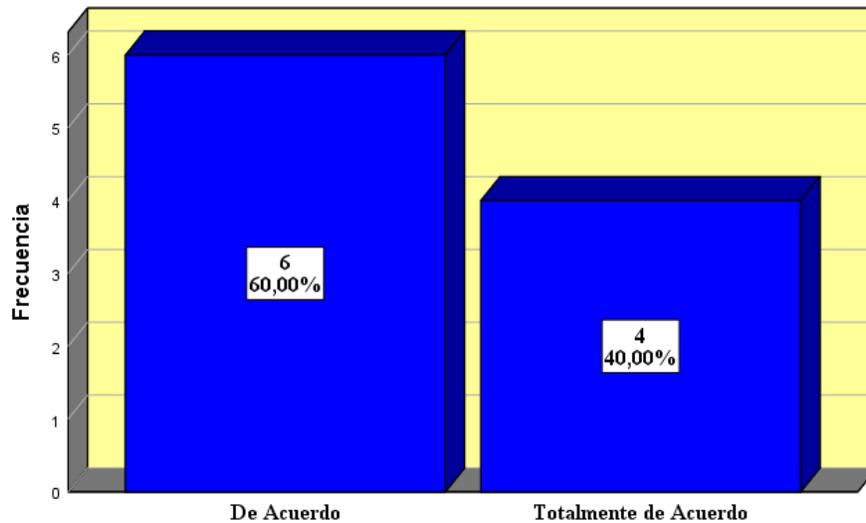


Figura 1. Instrucciones Laborales

Interpretación:

Vemos en la tabla 1, de la muestra de 10 Colaboradores, respecto a la pregunta 1 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

2.- ¿Crees que la Confianza Condscendientes generan incomodidad en los colaboradores?

Tabla 2
Confianza Condscendientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

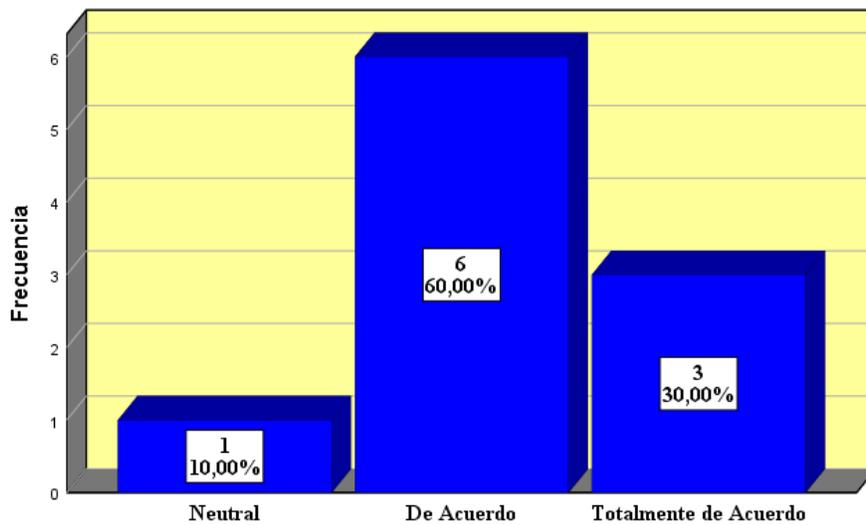


Figura 2. Confianza Condscendientes

Interpretación:

Vemos en la tabla 2, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 2 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

3.- ¿Crees que se debe evitar las recompensas económicas a los colaboradores?

Tabla 3
Recompensas Económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

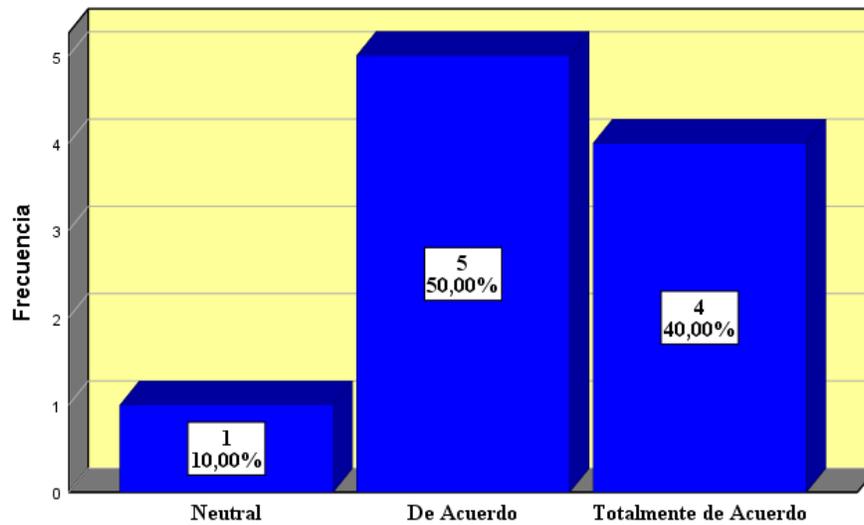


Figura 3. Recompensas Económicas

Interpretación:

Vemos en la tabla 2, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 2 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

4.- ¿Crees que el Ambiente Estable y Estructurado mejoran el la motivación del trabajador?

Tabla 4
Ambiente Estable y Estructurado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

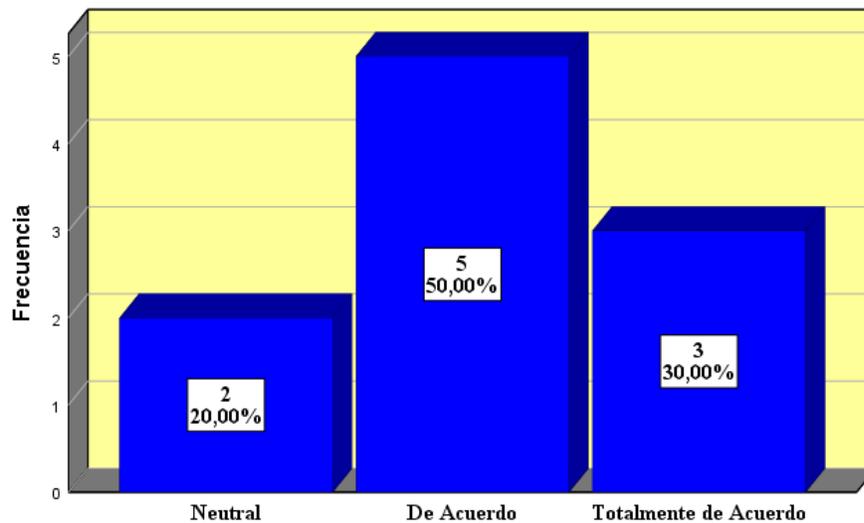


Figura 4. Ambiente Estable y Estructurado

Interpretación:

Vemos en la tabla 4, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 4 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

5.- ¿Crees que no delegar responsabilidades es causa de desconfianza en el colaborador?

Tabla 5
No Delegar Responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

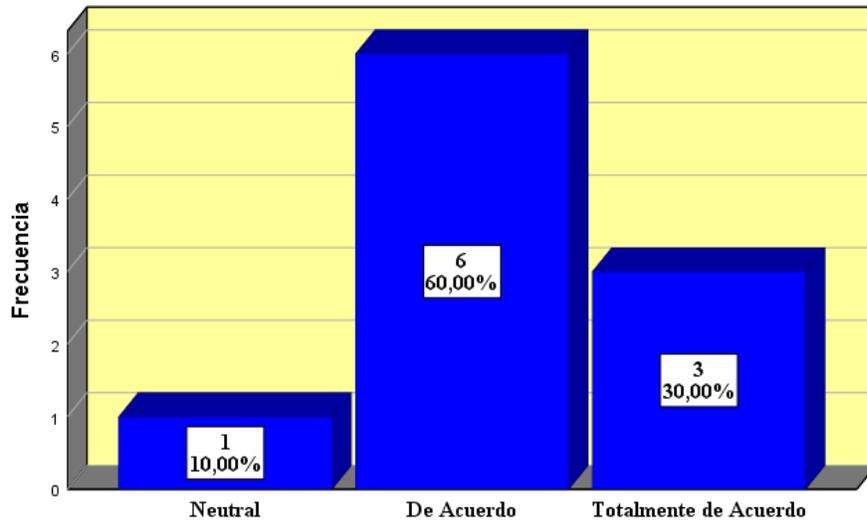


Figura 5. No Delegar Responsabilidades

Interpretación:

Vemos en la tabla 5, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 5 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

6.- ¿Crees que los ambientes reducidos desconcentran al colaborador cuando desarrolla sus funciones?

Tabla 6
Ambientes Reducidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia



Figura 6. Ambientes Reducidos

Interpretación:

Vemos en la tabla 6, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 6 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

7.- ¿ Usted cree que la tugurización ambiental generan incomodad en el trabajador ?

Tabla 7
Tugurización Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

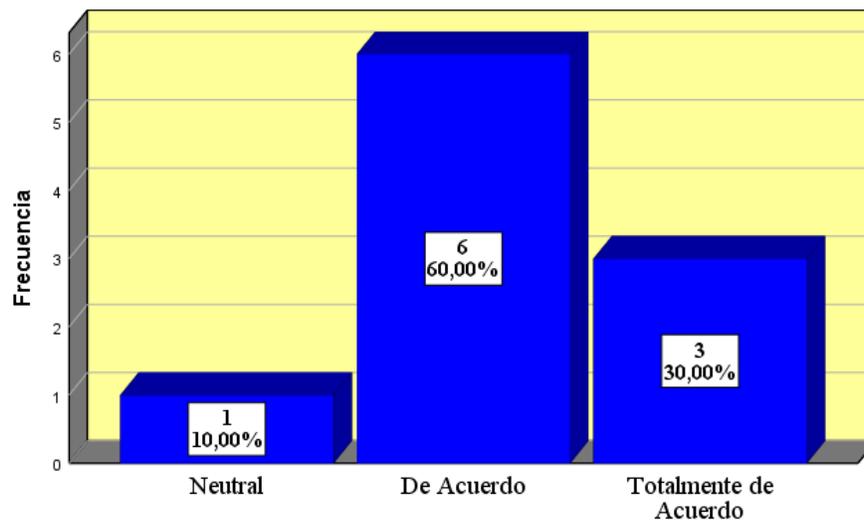


Figura 7. Tugurización Ambiental

Interpretación:

Vemos en la tabla 7, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 7 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

8.- ¿Usted cree que la iluminación del ambiente mejora el desarrollo del trabajo?

Tabla 8
Iluminación *del Ambiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

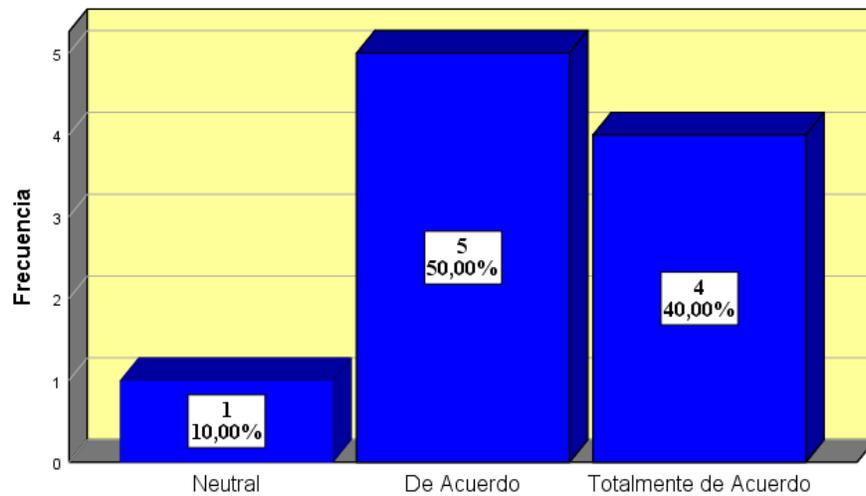


Figura 8. Iluminación del Ambiente

Interpretación:

Vemos en la tabla 8, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 8 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; (50%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

9.- ¿Usted cree que los ruidos externos no genera una buena comunicación entre los colaboradores?

Tabla 9
Ruidos Externos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

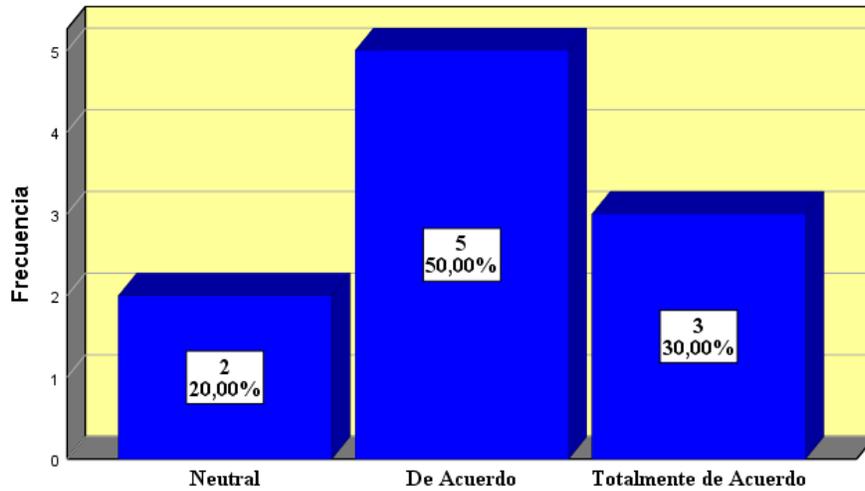


Figura 9. Ruidos Externos

Interpretación:

Vemos en la tabla 9, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 9 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

10.- ¿Usted cree que la ubicación de las personas con escritorios adecuados y ordenados crea un ambiente más limpio y agradable?

Tabla 10
Ubicación de las Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

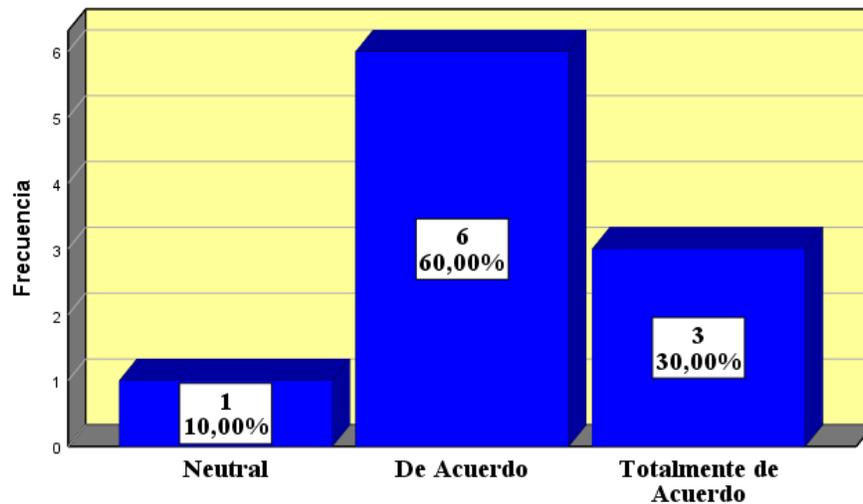


Figura 10. Ubicación de las Personas

Interpretación:

Vemos en la tabla 10, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 10 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

11.- ¿Crees que las recompensas es una forma de valorar el trabajo del colaborador?

Tabla 11
Las Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

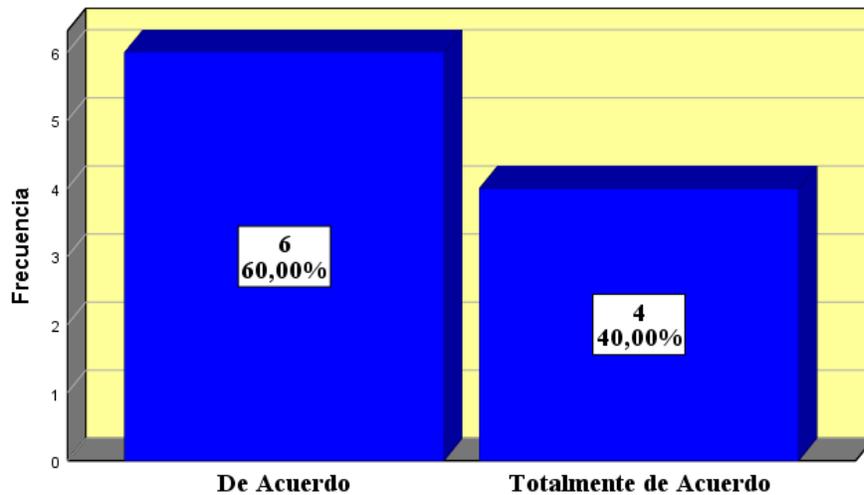


Figura 11. Las Recompensas

Interpretación:

Vemos en la tabla 11, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 11 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

12.- ¿Crees que los elogios públicos debe ser una práctica constante en los jefes?

Tabla 12
Elogios Públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

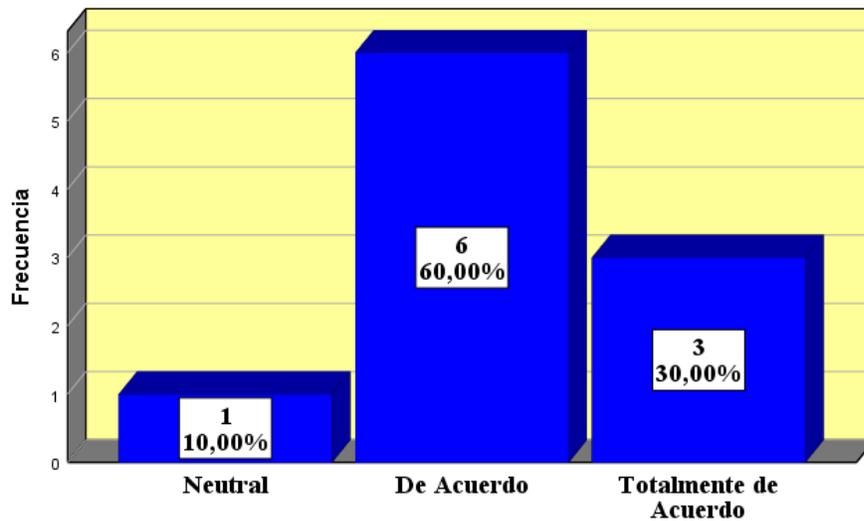


Figura 12. Elogios Públicos

Interpretación:

Vemos en la tabla 12, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 12 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

13.- ¿Crees que participar en cursos de capacitación mejora las habilidades del colaborador?

Tabla 13
Cursos de Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

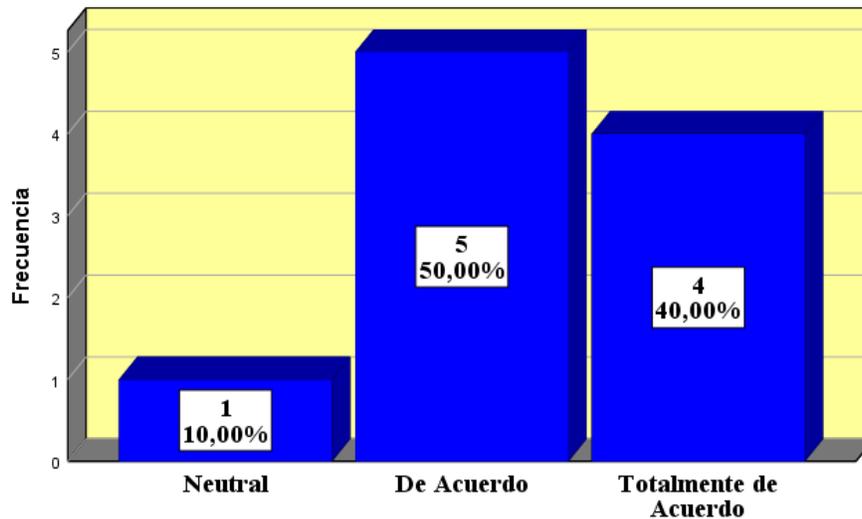


Figura 13. Cursos de Capacitación

Interpretación:

Vemos en la tabla 13, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 13 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

14.- ¿crees que se debe reconocer como el empleado del mes al colaborador sobresaliente?

Tabla 14
Empleado del Mes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

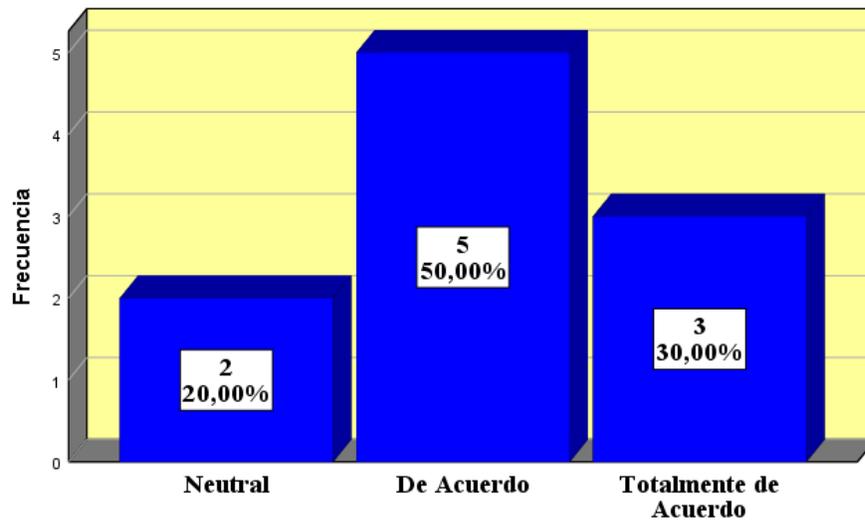


Figura 14. Empleado del Mes

Interpretación:

Vemos en la tabla 14, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 14 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

15.- ¿Crees que la promoción de ascenso es una recompensa al esfuerzo?

Tabla 15
Promoción de Ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

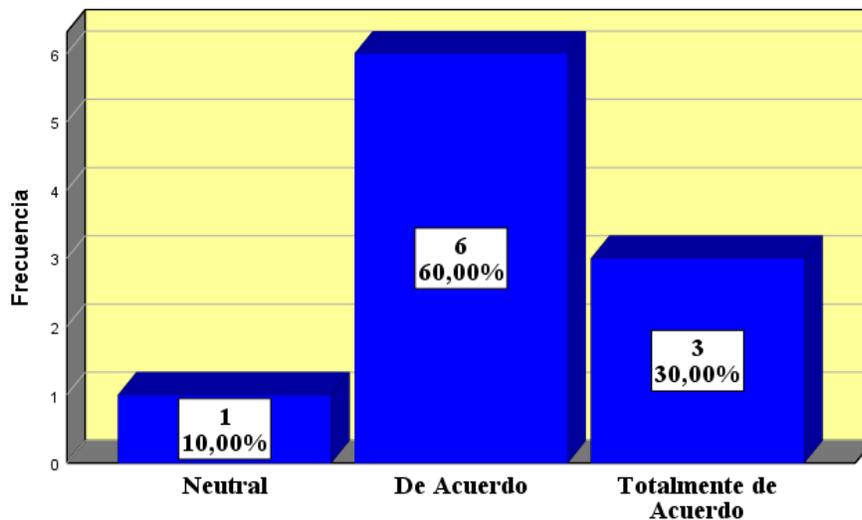


Figura 15. Promoción de Ascenso

Interpretación:

Vemos en la tabla 15, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 15 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

16.- ¿Crees que los temas de los programa de capacitación deben ser acordes con las funciones que realizan los colaboradores?

Tabla 16
Temas de los Programa de Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

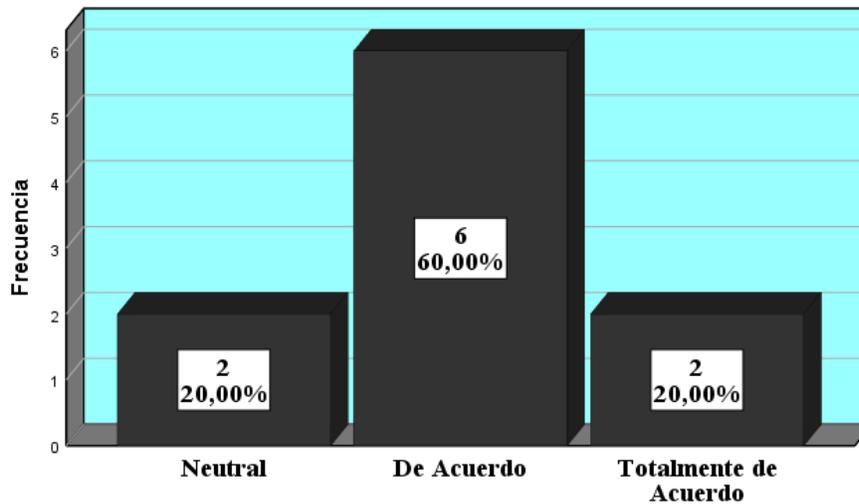


Figura 16. Temas de los Programa de Capacitación

Interpretación:

Vemos en la tabla 16, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 16 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo..

17.- ¿Crees que para la asignación de responsabilidades se debe valorar la experiencia y los méritos académicos?

Tabla 17
Asignación de Responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	7	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

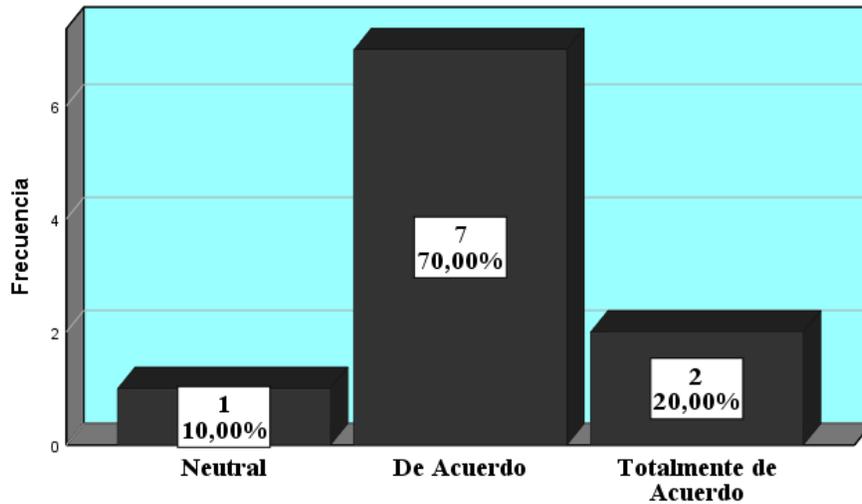


Figura 17. Asignación de Responsabilidades

Interpretación:

Vemos en la tabla 17, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 17 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 7 (70%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

18.- ¿Crees que los horarios flexibles permiten al colaborador desarrollar mejor su vida personal y académica?

Tabla 18
Horarios Flexibles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

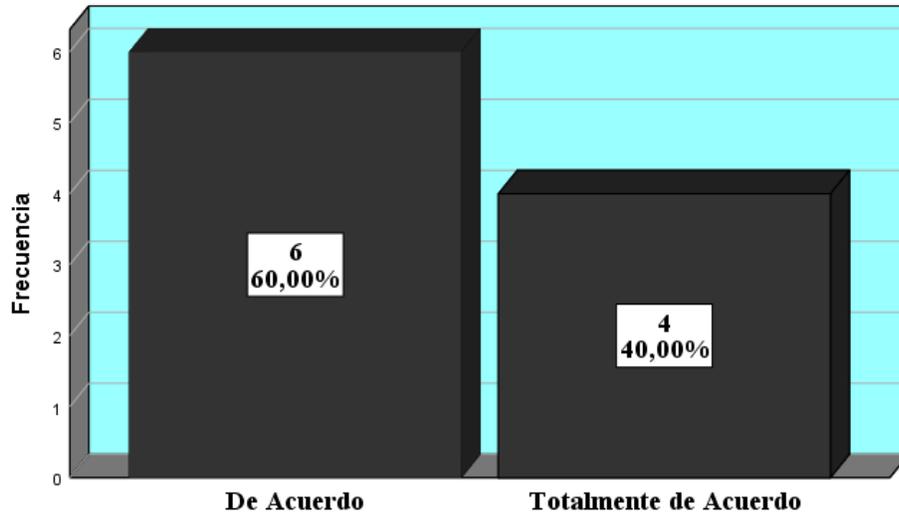


Figura 18. Horarios Flexibles

Interpretación:

Vemos en la tabla 18, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 18 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

19.- ¿Crees que el trabajo en equipo ayuda a disminuir errores en los resultados?

Tabla 19
Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

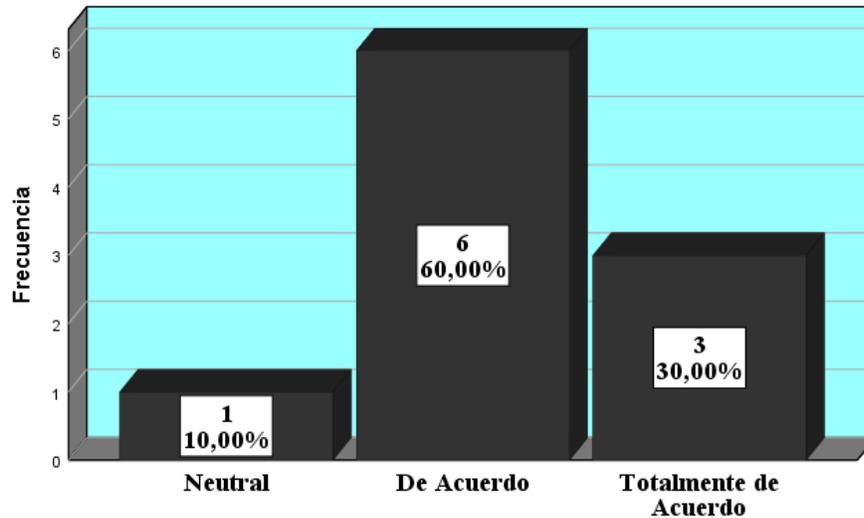


Figura 19. Trabajo en Equipo

Interpretación:

Vemos en la tabla 19, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 19 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

20.- ¿Crees que se debe incentivar en los colaboradores mejorar su formación académica?

Tabla 20
Formación Académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

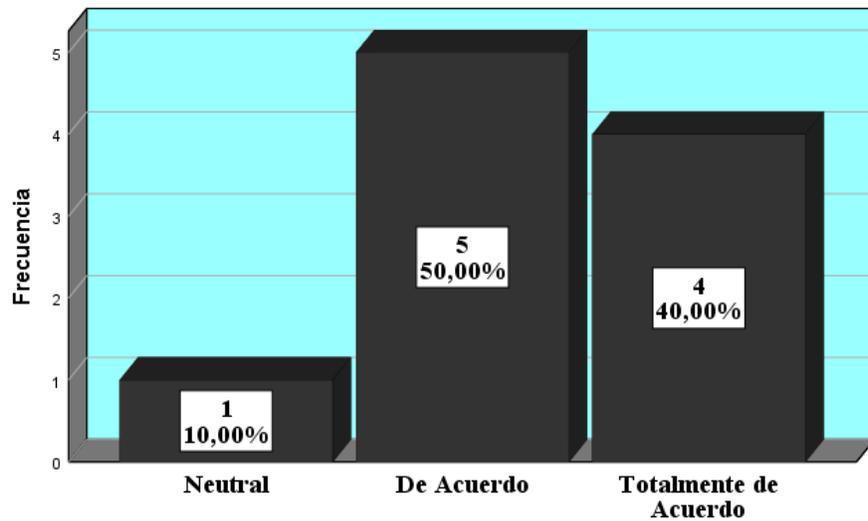


Figura 20. Formación Académica

Interpretación:

Vemos en la tabla 20, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 20 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

21.- ¿Crees que la motivación extrínseca es un factor para que los colaboradores sean puntual en salir del centro de trabajo?

Tabla 21
La Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

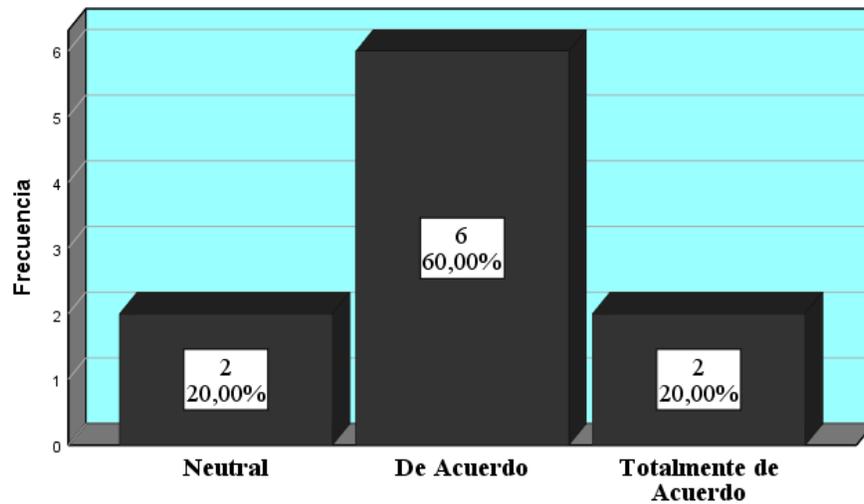


Figura 21. La Motivación Extrínseca

Interpretación:

Vemos en la tabla 21, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 21 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

22.- ¿Crees que la motivación intrínseca incrementa el interés de realizar mejor sus funciones?

Tabla 22
Motivación Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

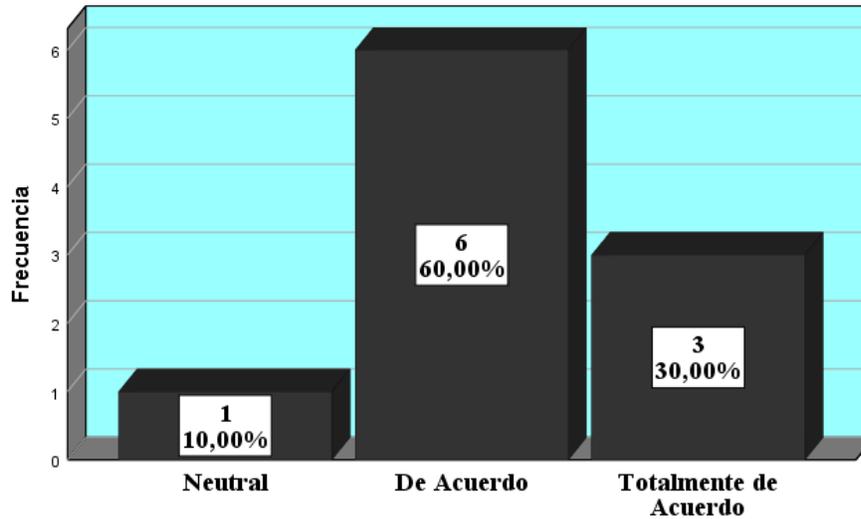


Figura 22. Motivación Intrínseca

Interpretación:

Vemos en la tabla 22, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 21 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

23.- ¿Consideras que se debe incentivar una cultura de motivación transitiva en los colaboradores?

Tabla 23
Motivación Transitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

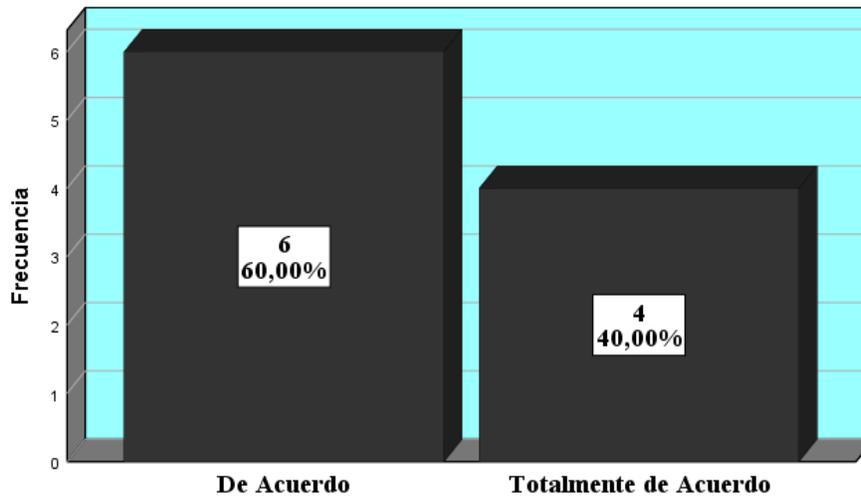


Figura 23. Motivación Transitiva

Interpretación:

Vemos en la tabla 23, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 23 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

24.- ¿Crees que se debe fomentar una cultura de motivación trascendente?

Tabla 24
Motivación Trascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

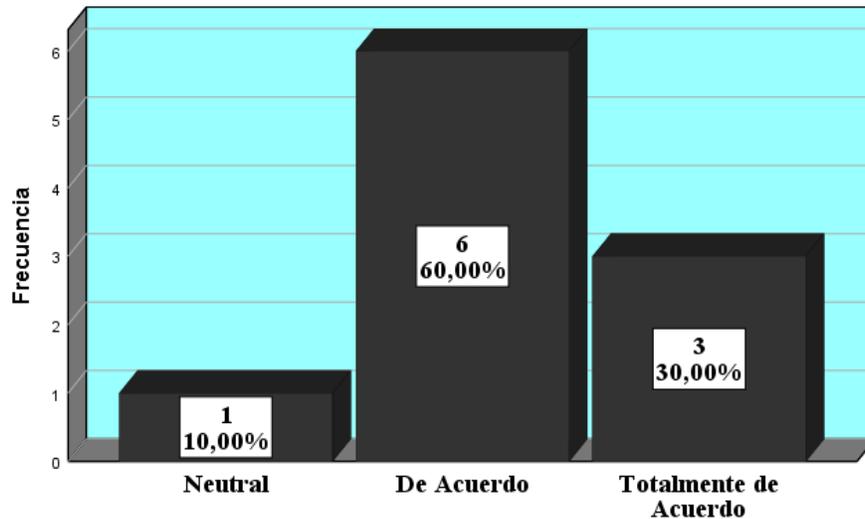


Figura 24. Motivación Trascendente

Interpretación:

Vemos en la tabla 24, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 24 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

25.- ¿Crees que establecer políticas crecimiento profesional sin ningún tipo de discriminación?

Tabla 25
Crecimiento Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

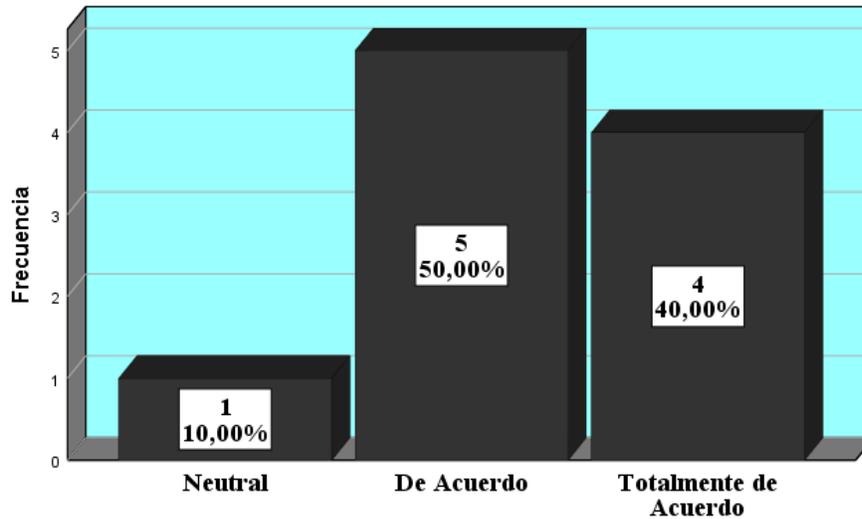


Figura 25. Crecimiento Profesional

Interpretación:

Vemos en la tabla 25, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 25 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 5 (50%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

26.- ¿Crees que la capacitación especializadas amplia el conocimiento del puesto?

Tabla 26
Capacitación Especializadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	20,0	20,0	20,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

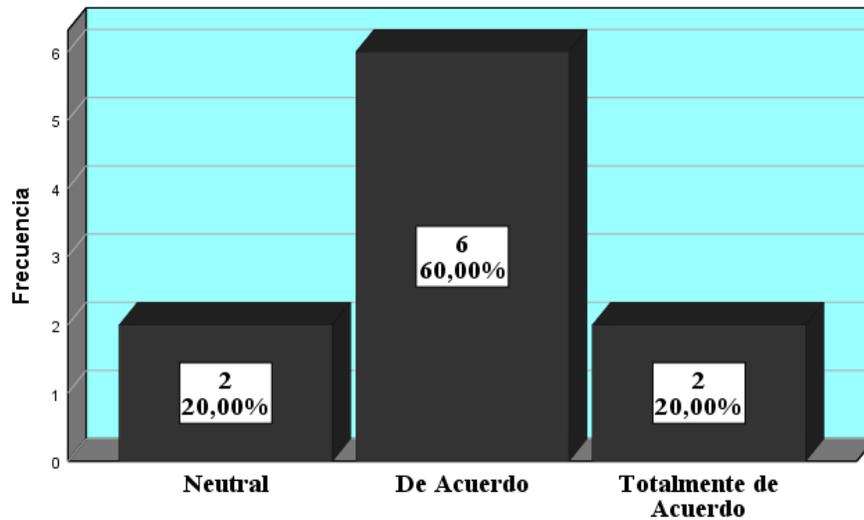


Figura 26. Capacitación Especializadas

Interpretación:

Vemos en la tabla 26, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 26 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

27.- ¿Usted cree que las Jornadas laborales más extensas influyen en la cantidad de producción?

Tabla 27
Jornadas Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	7	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

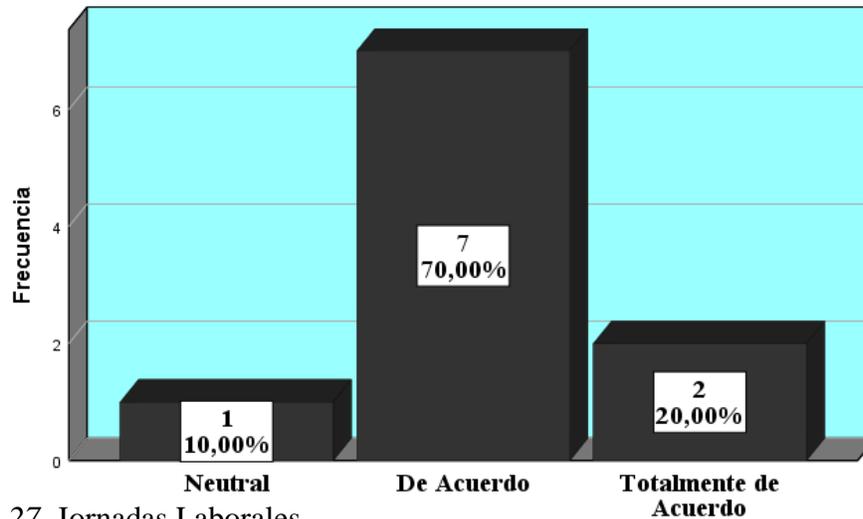


Figura 27. Jornadas Laborales

Interpretación:

Vemos en la tabla 27, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 27 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 7 (70%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

28.- ¿Crees que las actividades multitareas reduce la calidad de los resultados?

Tabla 28
Actividades Multitareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	6	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

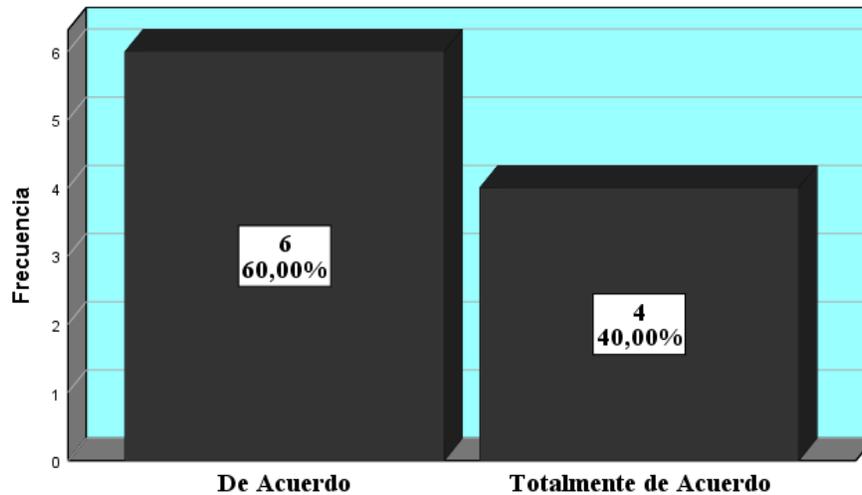


Figura 28. Actividades Multitareas

Interpretación:

Vemos en la tabla 28, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 28 respondieron de la siguiente manera: 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 4 (40%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

29.- ¿Crees que debe haber más descanso cortos aparte del refrigerio para que el colaborador desarrolle mejor su trabajo?

Tabla 29
Periodos de Descanso Cortos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	6	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de Acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

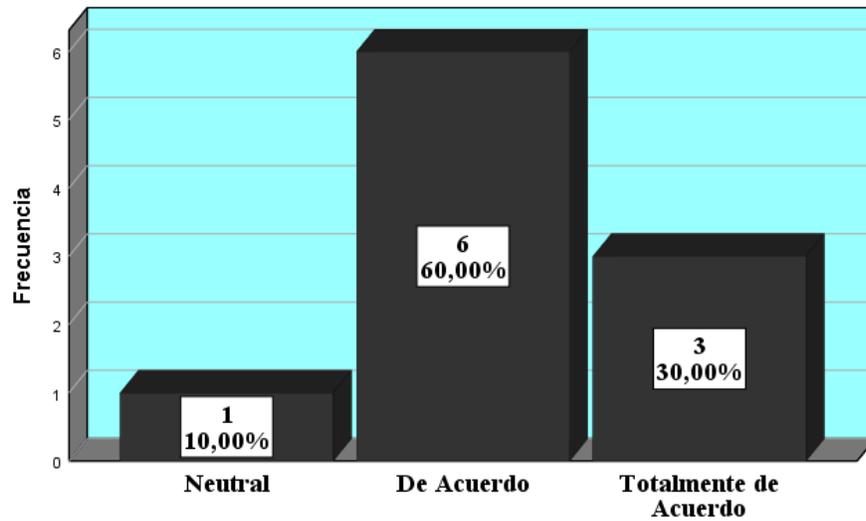


Figura 29. Periodos de Descanso Cortos

Interpretación:

Vemos en la tabla 29, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 29 respondieron de la siguiente manera: 1 (10%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 3 (30%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

30.- ¿Usted cree que las malas condiciones laborales inciden en el estado de ánimo del colaborador?

Tabla 30
Malas Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	10,0	10,0	10,0
	De Acuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

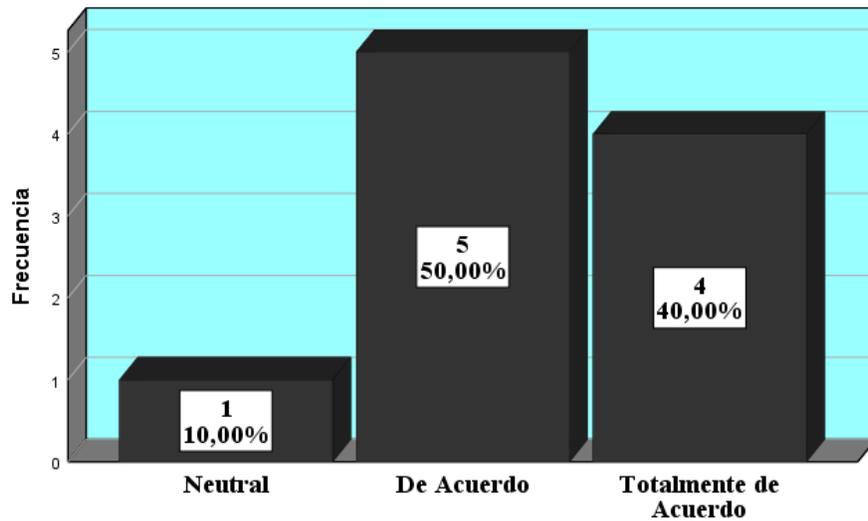


Figura 30. Malas Condiciones Laborales

Interpretación:

Vemos en la tabla 21, de la muestra de 10 colaboradores, respecto a la pregunta 21 respondieron de la siguiente manera: 2 (20%) dijeron Neutro; 6 (60%) dijeron De Acuerdo y 2 (20%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

Análisis Estadístico

ESCALA DE LICKERT	
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Neutral	3
De Acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 31

V1 - Clima Organizacional y V2 - Desempeño Laboral

		Estadísticos	
		V1 - Clima Organizacional	V2 - Desempeño Laboral
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		63,60	63,10
Error estándar de la media		1,536	1,696
Mediana		63,00	61,50
Moda		63 ^a	60
Desv. Desviación		4,858	5,363
Varianza		23,600	28,767
Asimetría		-,597	,109
Error estándar de asimetría		,687	,687
Curtosis		,133	-,379
Error estándar de curtosis		1,334	1,334
Rango		15	18
Mínimo		54	54
Máximo		69	72
Suma		636	631

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

Nota: Elaboración Propia

Tabla 32
VI - Clima Organizacional y V2 - Desempeño Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Media		4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,00	4,10	4,40	4,20	4,30	4,00	4,20	4,40	4,20	4,30	4,00	4,10	4,40	4,20	4,30	
Error estándar de la media		,163	,200	,213	,233	,200	,163	,200	,213	,233	,200	,163	,200	,213	,233	,200	,211	,180	,163	,200	,213	,211	,200	,163	,200	,213	,211	,180	,163	,200	,213	
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Desv. Desviación		,516	,632	,675	,738	,632	,516	,632	,675	,738	,632	,516	,632	,675	,738	,632	,667	,568	,516	,632	,675	,667	,632	,516	,632	,675	,667	,568	,516	,632	,675	
Varianza		,267	,400	,456	,544	,400	,267	,400	,456	,544	,400	,267	,400	,456	,544	,400	,444	,322	,267	,400	,456	,444	,400	,267	,400	,456	,444	,322	,267	,400	,456	
Asimetría		,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,000	,091	,484	-,132	-,434	,000	-,132	,484	-,132	-,434	,000	,091	,484	-,132	-,434	
Error estándar de asimetría		,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	
Curtosis		-2,277	,179	-,283	-,734	,179	-2,277	,179	-,283	-,734	,179	-2,277	,179	-,283	-,734	,179	,080	1,498	-2,277	,179	-,283	,080	,179	-2,277	,179	-,283	,080	1,498	-2,277	,179	-,283	
Error estándar de curtosis		1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	
Rango		1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
Mínimo		4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Suma		44	42	43	41	42	44	42	43	41	42	44	42	43	41	42	40	41	44	42	43	40	42	44	42	43	40	41	44	42	43	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 33

DIV1 - El Autoritario Paternalista y DIV2 - Formación y Desarrollo Profesional

		Estadísticos	
		DIV1 - El Autoritario Paternalista	DIV2 - Formación y Desarrollo Profesional
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		21,20	21,00
Error estándar de la media		,512	,558
Mediana		21,00	20,50
Moda		21 ^a	20
Desv. Desviación		1,619	1,764
Varianza		2,622	3,111
Asimetría		-,597	,152
Error estándar de asimetría		,687	,687
Curtosis		,133	-,190
Error estándar de curtosis		1,334	1,334
Rango		5	6
Mínimo		18	18
Máximo		23	24
Suma		212	210

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

Nota: Elaboración Propia

Tabla 34

DIV1 - El Autoritario Paternalista y DIV2 - Formación y Desarrollo Profesional

		Estadísticos									
		P1	P2	P3	P4	P5	P16	P17	P18	P19	P20
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,00	4,10	4,40	4,20	4,30
Error estándar de la media		,163	,200	,213	,233	,200	,211	,180	,163	,200	,213
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		,516	,632	,675	,738	,632	,667	,568	,516	,632	,675
Varianza		,267	,400	,456	,544	,400	,444	,322	,267	,400	,456
Asimetría		,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,000	,091	,484	-,132	-,434
Error estándar de asimetría		,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687
Curtosis		-2,277	,179	-,283	-,734	,179	,080	1,498	-2,277	,179	-,283
Error estándar de curtosis		1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334
Rango		1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Mínimo		4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		44	42	43	41	42	40	41	44	42	43

Nota: Elaboración Propia

Tabla 35
Condiciones Físicas y D2V2 - La Motivación

		Estadísticos	
		D2V1 - Condiciones Físicas	D2V2 - La Motivación
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		21,20	21,10
Error estándar de la media		,512	,586
Mediana		21,00	20,50
Moda		21 ^a	20
Desv. Desviación		1,619	1,853
Varianza		2,622	3,433
Asimetría		-,597	,081
Error estándar de asimetría		,687	,687
Curtosis		,133	-,717
Error estándar de curtosis		1,334	1,334
Rango		5	6
Mínimo		18	18
Máximo		23	24
Suma		212	211

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

Nota: Elaboración Propia

Tabla 36
Condiciones Físicas y D2V2 - La Motivación

		Estadísticos									
		P6	P7	P8	P9	P10	P21	P22	P23	P24	P25
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,00	4,20	4,40	4,20	4,30
Error estándar de la media		,163	,200	,213	,233	,200	,211	,200	,163	,200	,213
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		,516	,632	,675	,738	,632	,667	,632	,516	,632	,675
Varianza		,267	,400	,456	,544	,400	,444	,400	,267	,400	,456
Asimetría		,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,000	-,132	,484	-,132	-,434
Error estándar de asimetría		,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687
Curtosis		-2,277	,179	-,283	-,734	,179	,080	,179	-2,277	,179	-,283
Error estándar de curtosis		1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334
Rango		1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Mínimo		4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		44	42	43	41	42	40	42	44	42	43

Nota: Elaboración Propia

Tabla 37
D3V1 – Reconocimiento y D3V2 - La Productividad

		Estadísticos	
		D3V1 - Reconocimiento	D3V2 - La Productividad
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		21,20	21,00
Error estándar de la media		,512	,558
Mediana		21,00	20,50
Moda		21 ^a	20
Desv. Desviación		1,619	1,764
Varianza		2,622	3,111
Asimetría		-,597	,152
Error estándar de asimetría		,687	,687
Curtosis		,133	-,190
Error estándar de curtosis		1,334	1,334
Rango		5	6
Mínimo		18	18
Máximo		23	24
Suma		212	210

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

Nota: Elaboración Propia

Tabla 38
D3V1 – Reconocimiento y D3V2 - La Productividad

		Estadísticos									
		P11	P12	P13	P14	P15	P26	P27	P28	P29	P30
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,40	4,20	4,30	4,10	4,20	4,00	4,10	4,40	4,20	4,30
Error estándar de la media		,163	,200	,213	,233	,200	,211	,180	,163	,200	,213
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		,516	,632	,675	,738	,632	,667	,568	,516	,632	,675
Varianza		,267	,400	,456	,544	,400	,444	,322	,267	,400	,456
Asimetría		,484	-,132	-,434	-,166	-,132	,000	,091	,484	-,132	-,434
Error estándar de asimetría		,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687	,687
Curtosis		-2,277	,179	-,283	-,734	,179	,080	1,498	-2,277	,179	-,283
Error estándar de curtosis		1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334	1,334
Rango		1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Mínimo		4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		44	42	43	41	42	40	41	44	42	43

Nota: Elaboración Propia

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Las pruebas de bondad de ajuste permiten verificar qué tipo de distribución siguen nuestros datos y, por tanto, qué pruebas (paramétricas o no) podemos llevar a cabo en el contraste estadístico.

Cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 50 la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Shapiro-Wilks.

En este caso, nos fijamos en la tabla 39 en los resultados de la prueba Sharpiro-Wilks, donde el estadístico ha obtenido un valor del Sig. Bilateral calculado en el SPSS v25 es mayor a la significancia 0.05 ($p > 0.05$) entonces, se afirma que las variables siguen una distribución normal. En consecuencia la prueba estadística a usarse deberá ser paramétrica, siendo este la Prueba Correlación de Pearson.

Tabla 39
Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 – Clima Organizacional	,167	10	,200*	,905	10	,248
V2 – Desempeño Laboral	,218	10	,194	,945	10	,615

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración Propia

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) “la interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación”. (p.305)

RANGO	RELACIÓN
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+ 0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.11 a +0.50	Correlación negativa media
+ 0.01 a +0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación (Correlación Espurias)

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Ha= El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Ho= El Clima Organizacional no se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Sig. Nivel de significación),

Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta H_0 . Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta H_a .

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicara el SPSS v.25.

Tabla 40
Correlación de la Hipótesis General

		Correlaciones	
		V1 - Clima Organizacional	V2 - Desempeño Laboral
V1 - Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,931**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
V2 - Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Nota: Elaboración Propia

Se puede observar en la tabla 40, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,931**, por lo tanto presenta una correlación positiva perfecta, asimismo vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la

hipótesis Ha “El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

Ha= El Líder Autoritario paternalista se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Ha= El Líder Autoritario paternalista no se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Sig. Nivel de significación), Si el Valor p calculado es mayor o igual Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta H_0 . Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta H_a .

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicara el SPSS v.25.

Tabla 41
Correlación de la Hipótesis Especifica 01

		Correlaciones	
		D1V1 - El Autoritario Paternalista	D1V2 - Formación y Desarrollo Profesional
D1V1 - El Autoritario Paternalista	Correlación de Pearson	1	,934**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
D1V2 - Formación y Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	,934**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Nota: Elaboración Propia

Se puede observar en la tabla 41, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,934**, por lo tanto presenta una Correlación positiva perfecta, asimismo vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha “El Líder Autoritario paternalista se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

Ha= Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Ho= Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Sig. Nivel de significación), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Hemos hallado, mediante la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicara el SPSS v.25.

Tabla 42
Correlación de la Hipótesis Especifica 02

		Correlaciones	
		D2V1 - Condiciones Físicas	D2V2 - La Motivación
D2V1 - Condiciones Físicas	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
D2V2 - La Motivación	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Nota: Elaboración Propia

Podemos ver que en la tabla 42, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,918**, por lo tanto presenta una Correlación Positiva Perfecta, asimismo vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha “Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 03

Ha= El Reconocimiento se relaciona con la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Ho= El Reconocimiento se relaciona con la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Sig. Nivel de significación), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha..

Estadística de Prueba de Hipótesis

Hemos hallado, mediante la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicara el SPSS v.25.

Tabla 43
Correlación de la Hipótesis Específica 03

		Correlaciones	
		D3V1 - Reconocimiento	D3V2 - La Productividad
D3V1 – Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,934**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
D3V2 – La Productividad	Correlación de Pearson	,934**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Nota: Elaboración Propia

Podemos ver que en la tabla 43, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,934**, por lo tanto presenta una Correlación Positiva Perfecta, asimismo vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha “El Reconocimiento se relaciona con la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

CAPÍTULO V. DISCUSION

5.1 Discusión de resultados

La presente investigación se realizó tomando en consideración investigaciones similares, una comparación de las variables sujetas a estudio, así como las relaciones que muestran entre ellas, considerando los puntos de compatibilidad o discrepancia en los antecedentes ya citadas en esta investigación en la que se aprecia que, con el resultado obtenido al analizar estadísticamente se ha demostrado que existe una correlación entre el “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”.

La compatibilidad de este resultado se da de igual manera en lo expresado en los estudios citados en los antecedentes de esta investigación.

Santa María y Ojeda (2020) en su estudio denominado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, llegó a la conclusión, que se demostró que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A, esto se determina en 1ra instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones siendo estos que la Comunicación con un nivel de 0,68 es el más alto, su impacto sobre la variable desempeño laboral; Trabajo en equipo con un nivel de 0,611 impactó en el desarrollo del trabajo, afectó el nivel de producción, de crecimiento colectivo; Remuneración con un nivel 0,605, su impacto estuvo directamente en el trabajador y su dedicación, éste, preocupado de satisfacer sus

necesidades; Reconocimiento con un nivel de 0,502, es un factor que generó incertidumbre, porque el trabajador no tenía claridad si su trabajo sería reconocido; Liderazgo con un nivel de 0,493, caracterizado por ser en cierta manera autocrático no participativo especialmente en las actividades laborales. (P. 103)

Meza (2018) en su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas” llegó a las conclusiones que existe una correlación positiva significativa entre ellas ($\rho = .583$, $p = 0.010$). La correlación encontrada permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Finalmente, se correlacionaron dos variables demográficas (edad y antigüedad) con las variables de clima organizacional y desempeño laboral. Se encontró que la edad no influye en la percepción del clima organizacional y que esta tiene una relación inversa muy débil con el desempeño laboral. En lo que respecta a la antigüedad, se halló que esta tiene más relación con el clima que con el desempeño. Lo que permite deducir que, cuanto mayor antigüedad, tanto mejor percepción del ambiente de trabajo, se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral.

Huamani y Varas (2018) en su tesis denominado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018” la conclusión que llegó fueron que se determinó

la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018, mediante la aplicación de una prueba estadística de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 que establece una correlación positiva alta, fuerte o considerable. De igual forma se concluye que la relación es significativa, con un valor P de 0,037.

Pacheco (2017) en su tesis denominado “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”, la conclusión que llego fueron que Existe una correlación positiva entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral demostrada en la comprobación de hipótesis que es del 0,713. En la variable de clima organizacional la mejor correlación en orden de impacto se presenta al involucramiento laboral con 0,91, autorrealización, comunicación, condiciones laborales con 0,90 y la peor correlacionada es supervisión con 0,88. 3. En la variable de desempeño laboral las mejores correlaciones en orden de impacto se presenta a la calidad con 1,01, al trabajo en equipo con 0,92, productividad con 0,91, responsabilidad con 0,89 y la peor correlacionada es conocimiento - habilidades con 0,76.

Gallegos (2016) en su trabajo titulado “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016”, llego a las conclusiones quedando demostrados con el 93.3% de los colaboradores que declaran que el clima organizacional es

promedio a su vez tienen un mejor desempeño laboral .observando el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, del cual se entiende que existe relaciones entre las 02 variables. Además existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%). En estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

CONCLUSIÓN GENERAL: HIPÓTESIS GENERAL

En la Hipótesis general “El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una correlación positiva muy fuerte de 0,931**, con un Valor p calculado de 0,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos variables.

CONCLUSIONES PARCIALES: HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la primera hipótesis específica, “El Líder Autoritario paternalista se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una **correlación positiva muy fuerte de 0,934****, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con este resultado se prueba la validez de la primera hipótesis específica de la

investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos dimensiones.

En la segunda hipótesis específica “Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una **Correlación Positiva Perfecta de 0,918****, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con este resultado se prueba la validez de segunda hipótesis específica de la investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, en tanto se puede afirmar que si existe una relación positiva entre las dos dimensiones.

En la tercera hipótesis específica “El Reconocimiento se relaciona con la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una **Correlación Positiva Perfecta de 0,934****, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con estos resultados probamos la validez de tercera hipótesis específica de la investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos dimensiones.

6.2 Recomendaciones

Con los resultados obtenidos del análisis de la muestra a través de la estadística se puede apreciar los siguientes datos:

1. Con respecto a las dimensiones El Autoritario Paternalista y la Formación y Desarrollo Profesional de la Hipótesis específicas 01, vemos que la **Correlación Positiva Perfecta** de 0,934**, pero la Media, la mediana y la moda, no son muy altas y está levemente alejado del resultado esperado por lo tanto se recomienda lo siguiente:

Seguir fortaleciendo las instrucciones laborales por parte del jefe de la unidad y de los colaboradores de más experiencias.

Mantener la unidad de grados y títulos en un ambiente estable y estructurado para mantener motivados a los colaboradores.

El jefe de unidad debe delegar responsabilidades a los colaboradores con su debido control.

Se debe establecer programas de capacitación que tengan relación con las funciones que realizan los colaboradores.

Se debe de tomar en consideración para asignar responsabilidades la experiencia de los colaboradores y sus grados académicos.

Se debe tener horarios flexibles de preferencias en las salidas para que el colaborador pueda desarrollarse social, familiar y académicamente.

Incentivar el trabajo en equipo en los colaboradores para resolver todos los problemas que se presentan en la Unidad.

Incentivar y dar las facilidades a los colaboradores en su formación académica sea profesional o técnica.

2. Con respecto a las dimensiones Condiciones Físicas y la Motivación de la Hipótesis específicas 02 vemos que la correlación es Correlación Positiva Perfecta de 0,918**, pero la Media, la mediana y la moda, no son muy altas y está levemente alejado del resultado esperado por lo tanto se recomienda lo siguiente:

Evitar ambientes reducidos organizando los muebles adecuadamente y desechando los que no son de usos.

Evitar el tránsito de terceras personas dentro de las oficinas que generan turgurización dentro de la Unidad.

Mantener buena iluminación en todos los ambientes de la unidad que permita realizar un buen trabajo

Se debe evitar los ruidos externos cubriendo con material adecuado todos los accesos de sonidos

Disminuir la Motivación Extrínseca en los colaboradores generando mayores expectativas dentro de la institucion.

Fortalecer la motivación intrínseca respetando sus aportes, implantando las sugerencias de los colaboradores

Incentivar el Crecimiento personal de los colaboradores reconociendo sus esfuerzos laborales y sus logros académicos

3. Con respecto a las dimensión Reconocimiento y la Productividad de la Hipótesis específicas 03, la correlación es positiva considerable de 0,934**, pero no es

perfecta, la Media, la mediana y la moda, no son muy altas y está ligeramente alejado del resultado esperado por lo tanto se recomienda lo siguiente:

Poner en prácticas las recompensas por su buen desempeño del colaborador como capacitación, permisos entre otros.

Elogiar públicamente a los colaboradores por sus valores, sus compromiso, buen trato con los administrados y con la institucion.

Incentivar la participación en cursos de capacitación de los colaboradores facilitando su asistencia por grupos y por días.

Establecer reconocimiento por escrito como empleado del mes al colaborador de mayor desempeño.

Proponer a la alta dirección ascensos de los colaboradores con alto compromiso con la institucion y logros académicos.

Solicitar capacitaciones especializadas a las áreas correspondiente con el fin de mejorar las habilidades del colaborador.

Seguir respetando las jornadas laborales que permita al colaborador programar su vida fuera del entorno laboral.

Debe adicionar un descanso corto diferente al refrigerio para que el trabajador desarrolle mejor su labor.

Mejorar las condiciones laborales como estructurales, legales y administrativas así como el trato diario.

Se sugiere implementar las recomendaciones en la “Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” en beneficio del personal administrativo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora. (*Tesis de Maestría*). Facultad de Ciencias de la Educación Dirección de Estudios de Postgrado. Universidad de Carabobo, Mexico.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & Gonzales, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias*, 61-65.
- Chaparro, L. (2016). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar Journal*, 7- 32.
- Congreso de la Republica. (2018). *LEY N° 30806*. Lima: Editora Peru.
- Gallegos, F. (2016). Clima Organizacional y su Relacion con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa De Arequipa, 2016. (*Tesis de Mestría*). Unidad de Posgrado. Universidad Nacional de San Agustin, Arequipa, Peru.
- Huamani, R., & Varas, D. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018. (*Tesis de Titulo*). Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo.
- Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas. (*Tesis de Maestría*). Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. Universidad de Montemorelos, Mexico.
- Pacheco, H. (2017). Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. (*Tesis de Doctorado*). Universidad Mayor de san marcos, Lima.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos. *Espacios Publicos*, 19-188.

- Pastor, A. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativo de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, lima 2017. (*titulo profesional*). Facultad de Ciencias empresariales. Universidad San Ignacio del Loyola, Lima, Peru.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 493-505.
- Restrepo, H. (2015). Clima Organizacional y Productividad en las Empresas u Organizaciones. (*Tesis de Mestria*). Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia.
- Santa Maria, J., & Ojeda, H. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (*Tesis de Maestria*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

7.2 Fuentes bibliográficas

- AENOR. (2008). *Planificación de los Recursos Humanos*. España: Printed in Spain.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la administración*. Mexico: Printed in Mexico.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la Metodologia Cientifica* (Sexta ed.). Caracas: EPISTEME.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigacion*. caracas: Episteme.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota: Pearson.
- Bernardo, F. (2011). *¿Puede Influir el Clima Laboral en la Productividad?* Mendoza, Argentina: Uncuyo.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (Segunda ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (Octava ed.). Mexico: McGRAW-HILL.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Dessler, G. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Mexico: Prentice Hall.
- George, D., & Marelly, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (Cuarta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Habermas, J. (1998). *Teoria de la accion comunicativa, II*. Mexico: Taurus Ediciones.
- Hartmann, N. (2001). *Ontologia*. Mexico: FCE.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2001). *Comportamiento Organizacional* (Decima ed.). España: Thomson Learning.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed.). Mexico: Printed.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administracion una perspectiva global y empresarial* (Decimotercera ed.). Mexico: Printed in Mexico.
- Organizacion para la cooperacion y desarrollo Economico. (2015). *Manual de frascati*. España: FECYT.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hal.
- Puchol, L. (2003). *Direccion y Gstion de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Madrid: Rústica-Hilo, S. L.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Prentice Hall.
- Summers, D. (2006). *Administracion de Calidad*. Mexico: Printed in Mexico.
- Supo, J. (2014). *Seminario de la investigacion Cientifica*. Arequipa: Bioestadistico.
- Toro, F. (2010). *Clima organizacional Una aproximacion a su dinamica en la empresa latinoamericana* (Segunda ed.). Colombia: Artes Graficas JAVA.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.

7.3 Fuentes hemerográficas

Congreso de la Republica. (2018). *LEY N° 30806*. Lima: Editora Peru.

7.4 Fuentes electrónicas

Riquelme, M. (2018). Obtenido de ¿Qué Es El Involucramiento En El Trabajo?:
<https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>

Sanchez, L. (21 de Agosto de 2019). Obtenido de Productividad y Recursos Humanos:
<https://www.coursehero.com/file/29835467/pro004pdf/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Periodo 2019”

RESPONSABLE: Alexis Giuliano Villavisencio Silva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, Año 2018</p>	<p>Variable X:</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1 El Autoritario paternalista</p> <p>X2 Condiciones físicas</p> <p>X3 Reconocimiento</p>	<p>X.1.1 Instrucciones laborales</p> <p>X.1.2 Confianza</p> <p>X.1.3 Recompensas económicas</p> <p>X.1.4 Ambiente Estable y Estructurado</p> <p>X.1.5 No delega responsabilidades</p>	<p>1. NIVEL DE INVESTIGACION: Relacional</p> <p>2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental, Transversal</p> <p>3. TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>4. METODO DE LA INVESTIGACION Deductivo Hipoteco</p> <p>5. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Cuantitativo</p> <p>6. POBLACION: 10</p> <p>7. MUESTRA: 10</p> <p>8. TECNICA: Encuesta</p> <p>9. INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>...15..Preguntas para medir la variable X</p> <p>...15..Preguntas para medir la variable Y</p> <p>10. PRUEBA ESTADISTICA:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál el grado de relación que existe entre el líder Autoritario paternalista y la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el líder Autoritario paternalista y la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El líder Autoritario paternalista se relaciona con la Formación y Desarrollo Profesional de los Colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, Año 2018</p> <p>Las Condiciones físicas se relaciona con la Motivación de los Colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno</p>	<p>Variable Y:</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y1 Formación y Desarrollo Profesional</p> <p>Y2 La Motivación</p>	<p>X.2.1 Ambientes reducidos</p> <p>X.2.2 Tugurización ambiental</p> <p>X.2.3 Iluminación del ambiente</p> <p>X.2.4 los ruidos externos</p> <p>X.2.5 La ubicación de las personas</p> <p>X.3.1 Recompensas</p> <p>X.3.2 Elogio públicos</p> <p>X.3.3 Participar en cursos de capacitación</p> <p>X.3.4 El empleado del mes</p> <p>X.3.5 promoción de ascenso</p>	

<p>¿Cuál el grado de relación que existe las Condiciones físicas y la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?</p> <p>¿Cuál el grado de relación que existe entre el Reconocimiento y la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019?</p>	<p>Determinar el grado de relación que existe las Condiciones físicas y la Motivación de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el Reconocimiento y la Productividad de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el periodo 2019</p>	<p>Regional de Lima, Año 2018</p> <p>El Reconocimiento se relaciona con la Responsabilidad de los Colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima, Año 2018</p>	<p>Y3 Productividad La</p>	<p>Y.1.1 Programa de capacitación Y.1.2 Asignación de responsabilidades Y.1.3 Horarios Flexibles Y.1.4 Trabajo en equipo Y.1.5 Formación académica</p> <p>Y.2.1 Motivación extrínseca Y.2.2 Motivación intrínseca Y.2.3 Motivación transitiva Y.2.4 Motivación trascendente Y.2.5 Crecimiento Profesional</p> <p>Y.3.1 Capacitación especializadas Y.3.2 Jornadas labores Y.3.3 Actividades multitareas Y.3.4 Periodos de descanso cortos Y.3.5 Malas condiciones laborales</p>	<p>SPSS Correlaciona de Pearson</p>
--	--	---	------------------------------------	---	---

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE
CLIMA ORGANIZACIONAL (X) y DESEMPEÑO LABORAL (Y)**

A. PRESENTACIÓN

El presente Cuestionario es parte de una investigación Académica que tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, cuyas opiniones personales es de gran importancia para mi investigación, por lo que agradezco de antemano que responda a las preguntas con mucha sinceridad, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Siendo el objetivo de este estudio proponer a las autoridades regionales, alternativas para mejorar el desempeño laboral.

B. DATOS GENERALES

1.- Genero:

- a) Femenino
- b) Masculino

2.- Estado Civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Unión Libre

3.- Grado de Instrucción

- a) Estudiante
- b) Técnico
- c) Egresado
- d) Bachiller
- e) Titulado
- f) Maestro
- g) Doctor

C. INSTRUCCIONES

Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad

Leer pausadamente cada uno de los siguientes enunciados e indique su apreciación sobre el los Colaboradores de la Unidad de Registros de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez. Marque su respuesta con un aspa en la parte derecha de cada pregunta; según se detalla en el siguiente cuadro.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO

Marcar con una X la respuesta, por favor no señalar 2 respuestas a la vez en la misma pregunta

VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES

ÍTEM	EL AUTORITARIO PATERNALISTA	Calificación				
		1	2	3	4	5
01	¿Crees que las instrucciones laborales reducen los errores de los colaboradores en el cumplimiento de funciones?					
02	¿Crees que la Confianza Condescendientes generan incomodidad en los colaboradores?					
03	¿Crees que se debe evitar las recompensas económicas a los colaboradores?					
04	¿Crees que el Ambiente Estable y Estructurado mejoran el la motivación del trabajador?					
05	¿Crees cree que no delegar responsabilidades es causa de desconfianza en él colaborador?					
	CONDICIONES FÍSICAS	1	2	3	4	5
06	¿Crees que los ambientes reducidos desconcentran al colaborador cuando desarrolla sus funciones?					
07	¿Crees que la turgurización de las oficinas generan incomodidad en el trabajador ?					
08	¿Usted cree que la iluminación del ambiente mejora el desarrollo del trabajo?					
09	¿Usted cree que los ruidos externos no genera una buena comunicación entre los colaboradores?					
10	¿ Usted cree que la ubicación de las personas apropiadamente crea espacios adecuados para un ambiente agradable?					
	RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
11	¿ Crees que las recompensas es una forma de valorar el trabajo del colaborador?					
12	¿Crees que los elogios públicos debe ser una práctica constante en los jefes?					
13	¿Crees que participar en cursos de capacitación mejora las habilidades del colaborador?					
14	¿Crees que se debe reconocer como el empleado del mes al colaborador sobresaliente?					
15	¿ Crees que la Promoción de ascenso es una recompensa al esfuerzo?					

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES

ÍTEM	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Calificación				
		1	2	3	4	5
16	¿Crees que los temas de los programa de capacitación deben ser acordes con las funciones que realizan los colaboradores?					
17	¿Crees que para la Asignación de responsabilidades se debe valorar la experiencia y los méritos académicos?					
18	¿Crees que los horarios flexibles permiten al colaborador desarrollar mejor su vida personal y académica?					
19	¿Crees que el trabajo en equipo ayuda a disminuir errores en los resultados?					
20	¿Crees que se debe incentivar en los colaboradores mejorar su formación académica?					
	LA MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
21	¿Crees que la motivación extrínseca es un factor para que los colaboradores sean puntual en salir del centro de trabajo?					
22	¿Crees que la motivación intrínseca incrementa el interés de realizar mejor sus funciones?					
23	¿Consideras que se debe incentivar una cultura de motivación transitiva en los colaboradores?					
24	¿Crees que se debe fomentar una cultura de motivación trascendente?					
25	¿Crees que establecer políticas crecimiento profesional sin ningún tipo de discriminación?					
	LA PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
26	¿Crees que la Capacitación especializadas amplia el conocimiento del puesto?					
27	¿Usted cree que las Jornadas laborales más extensas influyen en la cantidad de producción?					
28	¿Crees que las actividades multitareas reduce la calidad de los resultados?					
29	¿Crees que debe haber más descanso cortos aparte del refrigerio para que el colaborador desarrolle mejor su trabajo?					
30	¿Usted cree que las malas condiciones laborales inciden en el estado de ánimo del colaborador?					