



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Abner Rubén Romero Vásquez
Bach. Segundo Wilfredo Segura Galarreta

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, APRUEBAN la tesis desarrollada por los Bachilleres - Abner Rubén Romero Vásquez y Segundo Wilfredo Segura Galarreta, denominada:

“RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA 2019”

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera
ASESOR

M. Cs. Liliana Beatriz Carrillo Carranza
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Oscar Hugo Silva Rojas
JURADO

Mg. Yuri Alexis Túllume Mechán
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud, fortaleza y sabiduría, para cumplir con parte de mis objetivos profesionales.

A mis padres por su sabia orientación, apoyo y acompañamiento incondicional a lo largo de mi vida, siempre serán para mí, el modelo de familia.

A mis hijas, por quienes me comprometo aún más con la vida, siempre serán mis pequeñas princesas.

Los Autores.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte por darnos la oportunidad de complementar nuestra formación profesional, y hoy en día ser parte de esta gran Familia.

Al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera asesor del presente trabajo de investigación, por su gran apoyo técnico científico.

A la Dirección Regional de Agricultura, por brindarnos todas las facilidades para desarrollar el presente trabajo de investigación.

A todos los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, como compañeros de trabajo y como amigos, gracias por ser parte de nuestra formación profesional a través de sus grandes enseñanzas, gracias por facilitar la información solicitada.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en el presente estudio.

Los Autores.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
ÍNDICE DE TABLAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.1.1. ANTECEDENTES	12
1.1.2. Definiciones teóricas	16
1.2. Formulación del Problema	35
1.3. Objetivos	36
1.3.1. Objetivo general.....	37
1.3.2. Objetivos específicos	37
1.4. Hipótesis.....	39
1.5. Operacionalización de variables	40
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	43
CAPÍTULO III. RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	61
REFERENCIAS	66
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Operacionanlizacion de las variables.	40
TABLA 2. Relación del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	46
TABLA 3. Correlación del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	47
TABLA 4. Relación del Clima Organizacional en la Dimensión Estructura con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	47
TABLA 5. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión Estructura con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	48
TABLA 6. Relación del Clima Organizacional en la Dimensión Responsabilidad Individual con Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.....	49
TABLA 7 . Correlación del clima organizacional en la dimensión Responsabilidad individual con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.	50
TABLA 8. Relación del clima organizacional en la dimensión Distinción con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	51
TABLA 9. Correlación del clima organizacional en la dimensión Distinción con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca. 2019.....	52
TABLA 10. Relación del clima organizacional en la dimensión desafío con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.	53
TABLA 11. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión Desafío con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	53
TABLA 12. Relación del Clima Organizacional en la Dimensión de Relaciones con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	54
TABLA 13. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión de Relaciones con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	55
TABLA 14. Relación del Clima Organizacional en la Dimensión Cooperación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	55
TABLA 15. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión Cooperación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	56
TABLA 16. Relación del Clima Organizacional en la Dimensión Normas de Desempeño con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.....	57
TABLA 17. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión Normas de Desempeño con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.	57

TABLA 18 . Relación del Clima Organizacional en la Dimensión Identidad con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019. 58

TABLA 19. Correlación del Clima Organizacional en la Dimensión Identidad con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019. 59

RESUMEN

El objetivo principal de esta tesis fue conocer si existe relación entre el Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. 2019.

Esta investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional. Se trabajó con una muestra poblacional de 40 trabajadores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca, entre nombrados y contratados (bajo en el régimen CAS), dentro de los cuales están personal técnico y administrativo, la información se obtuvo mediante un cuestionario realizado en enero del 2019 a Los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, con esta información procesamos los datos obtenidos mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Permitiéndonos conocer si existe relación del clima organizacional en el desempeño laboral, en sus 8 dimensiones del clima organizacional como: estructura, responsabilidad individual, distinción, desafío, relaciones personales, cooperación, normas de desempeño e identidad.

Para establecer la relación entre ambas variables de clima organizacional y desempeño laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, observándose que existe una correlación de 0.618 (correlación positiva moderada), también podemos observar que el grado de significancia es alta, dado un valor menor a 0.000. Se muestra que no existe suficiente evidencia estadista para rechazar la hipótesis planteada o la relación que existe entre ambas variables. Debido a que $p.\text{valor} < 0.05$

Como conclusiones a las que derivó este estudio, se observa que los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en el 2019, se correlacionan de manera moderada el clima organizacional con el desempeño laboral en todas sus dimensiones establecidas.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La administración y la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas y privadas es cada vez más exigente, y es de vital importancia para la toma de decisiones dentro de la organización, para tener mayor conocimiento del rendimiento de los recursos humanos se planteó investigar dos variables “ clima organización y desempeño laboral”, para así , poder analizar y entender la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Palma (2009) “El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”.

Louffat (2018) “La evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir, sistemática y periódicamente, la eficacia y la eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales”.

Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas por la institución. En otras palabras, se trata de evaluar al funcionario en las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes, así como en los resultados o criterios de productividad obtenidos en su trabajo.

En nuestro país se están haciendo grandes esfuerzos por desarrollar concomitamiento en las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas para conocer más acerca de la administración y la gestión de los recursos humanos, Loufatt (2015) menciona que las personas, las instituciones y los grupos sociales en general conviven con la administración de un modo más íntimo y constante de lo que son conscientes. Así mismo toda organización independientemente de sus características de porte pequeño, mediano o grande del sector económico de actuación, del tipo de actividad que desempeñen ya sean productivas, comerciales o de servicios generales, necesitan de la administración y gestión de recursos humanos para poder desarrollarse. Algunas instituciones lo hacen de forma autodidacta, otras de forma técnica, pero no hay duda que todas necesitan afrontar criterios de administración. La ventaja diferencial entre una empresa que aplica la administración técnica y otras que se administran intuitivamente prescindiendo de los haberes acumulados se apreciara más tarde o más temprano en un aumento de las probabilidades de mayor eficacia y eficiencia, en una mejora comparativa de los resultados.

En el ámbito regional, es preciso indicar que desde hace mucho tiempo se viene buscando cuán significativo es el clima organizacional en las organizaciones, sin embargo, en algunas no existe o es mínima el valor adecuado que se le da al clima organizacional que poco o nada ayuda al desarrollo que requiere la institución. Mientras que según Duran y Medrano (2013) el clima organizacional es un tema de gran calidad hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan una mejora continua para así alcanzar incrementos de productividad, valorando que la

diferencia sostenible está en el talento humano que es la fuente de la innovación para adaptarse a nuevos cambios.

En el contexto local en la Dirección Regional de Agricultura hasta la fecha no se ha llevado a cabo estudios científicos que ayuden a determinar el grado de relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral dentro de la institución, tampoco existen estudios en otros factores de la administración, en forma empírica podemos decir que realmente no sabemos si cada colaborador se siente relacionado con su entorno laboral, para ello nos propusimos desarrollar dicho estudio y poder tener una visión clara del clima organizacional que guarde relación con su desempeño de los colaboradores, con estudio realizado en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca se pretendió que sus funcionarios tomadores de decisiones tengan una herramienta técnico científico, además cuenten con una base para reestructurar y sacar el mayor beneficio en producción y competitividad de sus colaboradores y así poder lograr las metas y objetivos de dicho sector tan importante para Cajamarca, es por ello que el estudio se enfocó a la Relación del clima Organizacional en el desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2018.

1.1.1. ANTECEDENTES

De acuerdo a la investigación a nivel internacional se pudo considerar a Leyvi (2015), su trabajo de investigación titulado Relación Entre La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Una Institución Gubernamental de Guatemala. Esta investigación de tipo correlacional, tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo. Los instrumentos utilizados para obtener los resultados fueron dos cuestionarios; De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que “la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no se relaciona en la otra”.

Duran (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato. El Objetivo de la investigación fue buscar la relación del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato. El tipo de diseño de estudio fue

descriptivo – correlacional. Del total de personas que se encuestó un 57% manifestó que dentro del área del balcón de servicios del GAD no existe un buen clima organizacional; mientras que un 43% de los encuestados dijo que dentro del área existe un buen clima organizacional, en sus conclusiones determino que la correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato tuvo como resultado Rho de Spearman $Rho=0.907$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), es decir una correlación fuerte o perfecta.

De acuerdo a la investigación a nivel Nacional se pudo considerar a Espejo (2016) en la ciudad de Huancayo en una tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín” El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín. La población estadísticamente considerada en la elaboración de la presente investigación fue el conjunto de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín, que fueron 52 colaboradores, ante todo lo mencionado se concluye que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($rs=0.789$) en la Dirección Regional de Agricultura Junín. La influencia es directa fuerte. Lo que muestra que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral concluye Se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal

de la Dirección Regional de Agricultura Junín, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.

Muñoz (2017) desarrollo el trabajo de investigación denominado “clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de agricultura Ucayali” el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali desarrollo una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, con una población de 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali , donde concluye que los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali y que el clima organizacional, influye positivamente en el desempeño laboral.

De acuerdo a la investigación a nivel Local se pudo considerar a Ruiz (2015) desarrollo la investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano en el área de infraestructura del gobierno regional de Cajamarca”, desarrollo una investigación no experimental de carácter descriptivo correlacional, su objetivo fue analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, de los trabajadores del área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca con una población de 27 trabajadores , en esta investigación concluye que en su mayoría los líderes no toman en cuenta las ideas expresadas por sus empleados, lo que hace generar un factor de desconfianza, frustración y desinterés al momento de realizar sus

tareas. El ambiente laboral se torna poco motivador, afectando en el interés de sus empleados. La remuneración que se percibe, no satisface todas sus necesidades y por lo tanto sus expectativas de trabajo disminuyen. Falta de reconocimiento de la labor por parte de los directivos, generando desmotivación. Es imprescindible analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual.

Aliaga y Julcamoro (2016) investigo sobre la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización, el objetivo de la tesis fue Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital Regional de Cajamarca en el área de hospitalización, desarrollo una investigación no experimental con un diseño de investigación Descriptivo – Correlacional con una población constituida por treinta y seis colaboradores del hospital Regional de Cajamarca área de hospitalización, las conclusiones a las que llegaron fue según la prueba estadística chi-cuadrado, cuyo valor P valúe es 0.30, que existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones en la variable desempeño laboral.

1.1.2. Definiciones teóricas

Brunet (2002) existe una polémica bastante grande respecto a la definición que puede ser unida al concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté, necesariamente, consciente del papel y de la existencia de los factores que lo componen; de esta forma resulta difícil medir el clima, puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado evalúa en función de sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización. También hay que subrayar que la mayor parte de los estudios que existen actualmente sobre el clima no son lo suficientemente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitiva.

Anzola (2003) “El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”.

Caligiore y Díaz (2003), El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo. (p. 656).

Chiavenato (2009) Es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. 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. 261).

Robbins (2012) se refiere al Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. Forehand y Gilmer definen el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen una de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman parte de la organización”, se puede decir que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da en un grupo de personas.

a. Clima Organizacional

Según Mazabel (2002), señala el clima organizacional es el “conjunto de características que existen en todo ambiente de trabajo, y que son percibidas por los trabajadores y asumidos como factor de influencia en su comportamiento”.

Astoquipan (2011), sostiene que el clima organizacional es el “conjunto de percepciones que tienen todos los miembros de una organización respecto a su entorno laboral.

Louffat, (2015), El clima organizacional es aquel que permite determinar en un tiempo y en un espacio determinado el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores de una empresa.

A nuestro entender el clima organizacional vendría hacer el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización frente a las distintas circunstancias cotidianas que se presentan dentro de ella.

Consecuencias del Clima Organizacional

Según Brunet (1987), el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores, clientes y/o usuarios, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional. Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva, debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que la gente feliz entrega mejores resultados.

✓ **Tipos de clima organizacional.**

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista. Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las

recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema – Consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema – Participación en grupo. La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados

y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

✓ **Características del Clima Organizacional.**

Rodríguez (2010) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos. Como características medulares del clima organizacional, Silva, (1996) anota las siguientes:

- Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional.
- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables

se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

✓ **Teorías del Clima Organizacional**

Robbins y Judge (2009), clasifican las teorías sobre clima organizacional de la siguiente manera:

Teoría de las Relaciones Humanas. Se considera al psicólogo Elton Mayo como el primer estudioso que contribuyó al desarrollo de una teoría de la organización fundamentada en las relaciones humanas, quien incorporó las interacciones en el análisis de las organizaciones. Los resultados de dichos estudios iniciaron una corriente de management en la que se consideraban aspectos relativos a actitudes y motivación de los empleados, así como las relaciones entre trabajadores y directivos. Los aportes de este modelo nos sirven en la presente investigación para comprender el complejo mundo de relaciones interpersonales que se manifiestan en la organización, en la que existen conductas individuales y grupales que influyen positiva o negativamente en el desempeño de la organización.

Teoría “Neo – Humana – Relacionista. Esta escuela está representada por psicólogos sociales con antecedentes en Elton Mayo, sin embargo, se considera a Kurt Lewin como su fundador y a Douglas Mc. Gregor como su principal representante. Se parte de una perspectiva amplia sobre la importancia del elemento humano dentro de todos los organismos sociales. Lewin tuvo gran

interés por estudiar los grupos pequeños mediante la técnica “Dinámica de Grupos”, destacando la ventaja de la participación entre los miembros de un equipo de trabajo, dando origen e impulso a numerosos estudios sobre conducta organizacional. Interesado por el cambio de las organizaciones, Lewin define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resisten a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas) que desean mantener el status. Cuando ambas fuerzas están equilibradas, los niveles actuales de comportamiento se mantienen y se logra, según Lewin, un “equilibrio cuasi estacionario”. Para modificar este estado se deben incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir las fuerzas que lo impiden, o combinar ambas tácticas. Para ello, Lewin propone un plan de tres fases: descongelamiento (reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento), cambio o movimiento (desplazarse hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización con respecto a prácticas de comportamiento y hábitos, esto es desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas y actitudes), y re congelamiento (sensibilización de la organización a un nuevo estado de equilibrio trabajando cultura, normas, políticas y la estructura organizacional (Guizar,2004). Esta teoría ayuda a comprender, desde un punto de vista más amplio y complejo, el conjunto de relaciones humanas que se manifiestan en el clima organizacional de la organización y proponer estrategias de cambio.

Teoría de los Sistemas. Este enfoque surge como una herramienta de ayuda a las organizaciones a adecuarse a los cambios que se presentan en el medio. Talcott Parson propuso una teoría en que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad y hacía un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad. Este autor proponía, además, un camino que permitiera integrar la personalidad y los niveles culturales. Entre las muchas definiciones de sistemas se encuentra la de Richard Menschel, que la considera como una red de procedimientos relacionados entre sí y desarrollados de acuerdo a un sistema integrado para lograr una mayor actividad de las empresas. El más representativo de esta teoría es Von Bertalanffy quien enriquece el enfoque con los aportes de la cibernética. Los sistemas pueden ser cerrados (no admiten información del entorno por mantener su homeostasis) o abierto (intercambia información con el entorno abriéndose al cambio). Bertalanffy considera que, por naturaleza, todo sistema abierto, es adaptable y, por ende, se reajusta constantemente ante nuevos insumos o estímulos ambientales. El sistema abierto tiene un constante intercambio con el medio, esto es, cada sistema se encuentra inmerso en una organización circundante mayor que conforma un supra sistema que in Todo sistema sufre de entropía, que constituye un desgaste en la organización, producto de su tarea operativa diaria, lo cual puede llegar al agotamiento, la desorganización, la desintegración y finalmente la muerte. Para sobrevivir, los sistemas abiertos necesitan detener ese proceso de entropía y reabastecerse de energía, manteniendo su estructura organizativa, adecuando sus subsistemas, procedimientos, métodos de control, medios de operación, su potencial humano

y los elementos físicos que utilizan. Este enfoque contribuye al estudio porque explica la interacción de la organización con su medio ambiente a través de los bienes o servicios que presta y que debemos tener claro que el clima organizacional va a influir en la forma positiva o negativa en que atiende a los clientes. También ayuda a entender que el entorno provee recursos humanos y materiales a la organización y que este hecho también influye en el clima organizacional favorable o desfavorablemente fluye sobre él.

Teoría Moderna de la Organización. Este modelo maneja un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones denominado “aproximación a los sistemas”, el cual tuvo sus orígenes en las ciencias biológicas y se modificó para satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. La aproximación a los sistemas considera que una organización existe en una relación interdependiente con su entorno. Este modelo considera que un sistema organizacional se compone de cinco partes:

Individuos: los individuos traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, lo que influye en lo que espera conseguir por participar en el sistema.

Organización formal: formada por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema.

Grupos pequeños: los individuos no trabajan de forma aislada, sino que son miembros de grupos pequeños y esto les sirve como medio para facilitar su adaptación dentro del sistema.

Estatus y roles: las diferencias de estatus y roles que existen entre los distintos puestos de una organización, define la conducta de los individuos dentro del sistema organizacional.

Marco físico: se refiere al ambiente físico externo y al nivel de tecnología con que cuenta la organización.

El clima organizacional es un atributo del individuo, una perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de los que les rodean y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. Da Silva R (2003). Para la presente investigación, este modelo nos permite tener una comprensión más general de la organización resaltando las relaciones formales e informales que se manifiestan en forma simultánea y que dan como resultado un determinado clima organizacional, así como también una determinada cultura organizacional.

Teoría del Clima Organizacional de Likert. El investigador propone una de las teorías en las que establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo que se afirma que la reacción estará determinada por la percepción Guizar (2004). La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen

sobre la percepción individual del clima y que podría también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización. Estos factores se definen entonces como: Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que percibe, Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes (pensamientos, sentimientos y comportamientos) y el nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores sobre clima de la organización.

✓ **Dimensiones e Indicadores**

Para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Según Litwin & Stringer (2013) el clima organizacional depende de nueve dimensiones:

Estructura. Apreciación sobre normas, políticas y procedimientos que se debe cumplir para la realización de las labores.

Responsabilidad. Nivel de autonomía en la toma de decisiones con respecto a las tareas realizadas que puede adquirir un trabajador.

Recompensa. Percepción sobre si existe equidad en el sistema de promociones y remuneraciones.

Desafío. Percepción sobre la dificultad que presentan las labores asignadas.

Relaciones. Relaciones interpersonales que se establecen entre compañeros de trabajo y también a nivel jerárquico.

Cooperación. Sentimiento de colaboración que se percibe dentro de la empresa, tanto entre pares como en los niveles superior e inferior.

Normas de Desempeño. Percepción sobre el interés que pone la empresa en el cumplimiento de normas, de procedimientos, políticas y pautas de rendimiento.

Conflictos. Percepción del trabajador sobre las formas y los mecanismos que se implementan para la resolución de conflictos dentro de la organización y la manera de confrontarlos.

Identidad. Sentimiento de pertenencia a la organización y al grupo de trabajo.

b. Desempeño Laboral

✓ Definiciones.

El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez (2002) como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado citado en Araujo & Guerra (2007). Además, otra definición interesante es la que se usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral citado en (Araujo & Guerra, 2007). En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

El desempeño laboral se basó en las siguientes teorías como:

Palací (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. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (p. 155).

Dessler (2001) se evalúa el desempeño organizacional, por cuatro razones. Primera, las evaluaciones proporcionan información para tomar decisiones en cuanto a los ascensos y los sueldos. Segunda, ofrecen la posibilidad de que usted y su subordinado repasen la conducta laboral del subordinado. Esto, a su vez, permite que los dos elaboren un plan para corregir las deficiencias que haya descubierto la evaluación, y para reforzar lo que se está haciendo bien. Tercera, la evaluación forma parte del proceso de la empresa para planificar las carreras, porque ofrece la posibilidad de repasar los planes para l y defectos que ha exhibido, la carrera de la persona, a la luz de las virtudes (p.25).

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada. Es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.

- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.
- En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo.
- Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.
- Una buena referencia bibliográfica para entender la evaluación del desempeño en las organizaciones es el libro de Martha Alles “Desempeño por competencias: evaluación de 360°”.
- Indicadores estratégicos: Las principales características de un indicador estratégico son: Miden el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas de las empresas, contribuye a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos e impactan de manera directa en las estrategias y áreas de enfoque de las organizaciones.

- Indicadores de gestión: Se considera que un indicador es de gestión cuando:
Mide el logro de los procesos y actividades y los avances conseguidos.
Incluye datos sobre actividades y componentes.

Chiavenato (2000), expone que el desempeño de las personas se avalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación; Factores Actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización. Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo. (p. 367)

✓ **Definición de términos básicos de Desempeño Laboral**

Motivación: según Stephen P. Robbins, citado por (Montoya, 2010), Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo,

Competencias: de acuerdo a Parry (1996) citado por (Sesento, 2012), es un grupo relacionado de conocimientos, habilidades y actitudes (KSA) que afectan en su mayor parte a un trabajo (roles o responsabilidades) o que se correlacionan con la actuación en el trabajo, el cual puede ser medido frente a los estándares correctamente aceptados y pueden ser perfeccionados por medio de acciones formativas y de desarrollo.

Perfeccionamiento: según (Banco de la Republica, 2007), consiste concretamente en la realización de éste en todas sus dimensiones, y no solo del hombre considerado como individualidad, sino de todos los hombres, y del mundo como campo en el cual se ejerce la acción humana.

Trabajo en equipo: según (COLOMBO, 2003), es un grupo de individuos que voluntariamente interactúan, comparten actividades de trabajo y fundamentalmente la responsabilidad por los resultados.

Necesidades individuales: de acuerdo a. (Pérez M., 2008), son las necesidades que están basadas en lo que significamos para nosotros mismos, en nuestro papel protagónico como ser humano, ante todo lo que nos rodea.

Valores: según (Costa y Almendro, 2009), son estructuras de la conciencia sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos. Cualidades que le añaden un plus a la realidad material. Los valores no son materia que podemos percibir por los sentidos, o hechos que se pueden captar con instrumentos. Ni se ven, ni se pueden tocar, existen en un plano diferente al de la materia, el de la psique. Pertenecen al nivel de las facultades psíquicas donde se estructura el significado.

Habilidades: de acuerdo, a. (Schmidt, 2006), se refiere a las operaciones mentales utilizadas para aprender en una situación dada. Serían rutinas cognitivas que se utilizan para llevar a cabo tareas específicas de conocimiento y aprendizaje.

Apariencia personal: según (Course, 2014), se refiere al aspecto exterior de una persona. Aunque hay rasgos que son innatos, como, por ejemplo, la forma de la

cara, la estructura del cuerpo, el color de los ojos, del pelo, etc., hoy en día se puede transformar casi completamente la apariencia personal de la gente.

Relaciones interpersonales: de acuerdo a. (Integración, 2007), constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo.

✓ **Tipos de Desempeño Laboral.**

Existen varios modelos de evaluación de desempeño. Las cuales se desarrollan de distintas fuentes de información, Mino (2014, p.19). El autor presenta diversas opciones de evaluación, las cuales son las siguientes:

Auto estimaciones (autoevaluación): Se realiza por el mismo trabajador, en referencia a su propio desempeño, siendo la principal desventaja que los trabajadores tienden a calificarse más alto de lo que lo harían los superiores.

Supervisor inmediato: Jerárquicamente esta es la persona que por lo general está en una mejor posición para realizar la evaluación de desempeño de un subordinado, puesto que, en cierto modo, este es el responsable directo de las funciones que realice el trabajador.

Retroalimentación de 360 grados: Para esta evaluación se recaba información desde todas las áreas de la organización, en referencia al desempeño del evaluado; generalmente este método es utilizado para programas aplicativos de capacitación y el desarrollo.

✓ **Características del Desempeño Laboral**

Quintero, Africano y Faría, (2008), consideran una serie de características individuales, entre ellas las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones a la vez, expresa esta misma perspectiva ampliando más sobre características del desempeño laboral ya que medita que corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo como ser: la adaptabilidad se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas; comunicación es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

✓ **Beneficios del desempeño laboral.**

Chiavenato (citado por Mejía, 2012) indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas

o transferidas según su desempeño. Lo más relevante es que se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

✓ **Dimensiones e Indicadores.**

Chiavenato (2009), el desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del esfuerzo determinan la medida del esfuerzo individual que la persona está dispuesta hacer. La forma en que cada persona percibe la relación costo/beneficio evalúa la medida en que considera que vale la pena hacer determinado esfuerzo. A su vez, el esfuerzo individual depende de las condiciones individuales de la persona y su percepción del papel que debe desempeñar. Luego entonces, es claro que el desempeño está en función de todas las variables que lo condicionan. (Pg.246)

Recompensas. La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salarios, promociones, transferencias y muchas veces despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

Realimentación. La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.

Desarrollo. La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podría que podría aplicar con más

intensidad en el trabajo) y los débiles (aquellos que deben mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

Percepción. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas a su alrededor piensan respecto de él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

Potencial de desarrollo. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

Asesoría. La evaluación ofrece al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la del clima organizacional con en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura – Cajamarca, 2019?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ¿Cuál es la relación de la dimensión de responsabilidad individual del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Dirección Regional de Cajamarca, 2019.
- ¿Cuál es la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

- Cuál es la relación de la dimensión desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- Cuál es la relación de la dimensión Relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- Cuál es la relación de la dimensión de cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- Cuál es la relación de la dimensión normas de desempeño del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- Cuál es la relación de la dimensión identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la Relación del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión estructura en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

- ✓ Determinar la relación del clima Organizacional en la dimensión de responsabilidad individual en el desempeño laboral de los colaboradores de Dirección Regional de Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión recompensa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión desafío en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión de Relaciones en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión de cooperación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión de normas de desempeño en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión de identidad en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general.

- ✓ Existe Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión estructura y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión de responsabilidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión recompensa, y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión desafío y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión de relaciones y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión de cooperación y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Cajamarca, 2019

- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión normas de desempeño y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Cajamarca, 2019.
- ✓ Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión identidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Cajamarca, 2019.

1.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan a una organización. El clima se origina y desarrolla por medio de las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización Ekvall (1983)	Es el comportamiento manifestado de los colaboradores dentro de la organización, frente a estímulos o percepciones recurrentes en la organización.	Estructura	Conocimiento de las Normas Políticas desarrolladas en la institución. Procedimientos administrativos.	Cuestionario
			Responsabilidad	Autonomía laboral. Sentirse su propio patrón	
			Distinción	Promociones de apoyo e incentivos. Remuneraciones equitativas	
			Desafío	Dificultades en el trabajo	
			Relaciones	Compañerismo en la institución. Relaciones con la plana jerárquica	
			Cooperación	Apoyo entre colaboradores y jefes. Apoyo de jefes y colaboradores	
			Normas de Desempeño	Cumplimiento de normas Pautas de rendimiento	
				Pertenencia a la organización	
			Identidad	Pertenencia al grupo de trabajo	

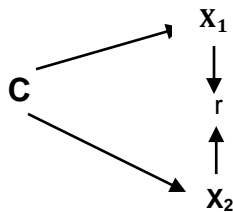
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabaja dentro de las organizaciones. Chiavenato (2009).	Es el resultado o producto de las actividades desarrolladas dentro de la organización.	Recompensas	Salarios económicos Promociones de ascenso Transferencias de tareas	Cuestionario
			Realimentación	Desempeño de funciones Competencias de funciones	
			Desarrollo	Puntos fuertes Puntos débiles	
			Vínculos	Personas que rodean	
			Percepción	Percepción de sí mismo Percepción de su entorno social	
			Potencial de desarrollo	Evaluación de desempeño Sucesión de funciones	
			Asesoría	Retroalimentación a los colaboradores Capacitación a los colaboradores	

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El diseño utilizado es No experimental, de corte Transversal, descriptivo correlacional, recolectándose los datos en un solo momento y en un tiempo único, sin la manipulación de las variables a ser estudiadas, teniendo como propósito describir las variables (clima organizacional y desempeño laboral) para analizarlas de manera conjunta y obtener la relación de las mismas, mediante un patrón predecible para un grupo o población, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema es el siguiente:



Donde:

C= Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.2019.

X₁= Clima Organizacional.

X₂ = Desempeño laboral.

r= Relación entre variables.

Donde estudiaremos los comportamientos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.2019.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Nuestra población objetivo fueron los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, que conto en ese momento con 262 trabajadores de los cuales 113 están laborando en la sede de la DRAC, mientras que el resto estaban en las agencias agrarias de cada provincia. La muestra que hemos obtenido para nuestro estudio es de la sede central con 40 colaboradores de las distintas áreas de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. Para ello utilizamos como técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterio de inclusión

Libre consentimiento de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca para ser encuestado personal que realiza trabajos técnicos y administrativos, además se incluyó a personal nombrados bajo el régimen laboral 276 y 728, con trabajadores contratados bajo el régimen CAS ambos sexos.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas. Se utilizó la técnica de encuesta cuyo objetivo fue conocer la opinión de los colaboradores sobre la relación del clima organizacional con el desempeño laboral.

Instrumentos. Se utilizó el cuestionario a través de una encuesta para las dos variables compuesta por preguntas literales, cerradas de elección múltiple y de escala de Likert.

Procesamiento y recolección de datos. Se recogió la información, se procedió a ingresar la información el programa estadístico IBM, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24; para elaborar las tablas según los objetivos establecidos, Para lograr con el objetivo previsto en el presente trabajo de investigación se utilizó como

instrumento de recolección de datos una encuesta técnica, dentro de esta encuesta tendremos un cuestionario de preguntas para cada objetivo específico.

2.4. Procedimiento

Se realizó el análisis descriptivo para el procesamiento de los datos a nivel descriptivo se utilizó tablas propias de la estadística descriptiva, lo cuales fueron procesados con el programa estadístico IBM, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, el instrumento utilizado fue la encuesta. Además de ello se formuló la encuesta técnica con las preguntas de acuerdo a los objetivos específicos del presente trabajo, se identificó las áreas de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca como son: Dirección de Administración (Contabilidad, Tesorería, Personal, Logística, Almacén), Dirección de Competitividad (Crianzas, cultivos, proyectos), Dirección de asesoría Legal, Dirección de estadística e informática, Dirección de Planificación y Presupuesto, Dirección forestal y fauna silvestre, Dirección de Titulación de Tierras y catastro Rural. De cada Dirección de Línea se elegirán a los encuestados y se recabará la información para ser procesados en un programa informático.

2.5. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en dos aspectos fundamentales como:

Administrativo.

En el campo administrativo esta investigación fortalece las teorías desarrolladas hasta el momento, pero también existe la parte administrativa que se desarrolla al interior de la institución como actividad práctica y cotidiana, es decir están desarrollando actividad administrativa mecanizada sin base teórica, sino con solo procedimientos administrativos, en donde el conocimiento administrativo se desarrolla de manera mecánica y por la practicidad de sus colaboradores, con limitado valor de conocimiento,

es por ello que los resultados obtenidos son conocimientos propios que se desarrollan día a día dentro de esta institución pública.

Teórico

En lo teórico ayuda a reforzar las teorías desarrolladas del clima organizacional y el desempeño laboral, Incrementa los estudios sobre la relación del clima organizacional en el desempeño laboral, dando una caracterización real de las causas directas ocasionadas por el clima organizacional que implican un buen desempeño laboral , además para corregir y mejorar las causas encontradas que limitan un buen desempeño laboral, hoy en día se observa que el interés principal en una organización es el recurso humano y las instituciones públicas no estas exentas de este tema , por lo tanto se debería desarrollar fuertemente el área de recursos humanos con especialistas que ayuden a implementar y organizar mejor estos recursos, en función a sus objetivos institucionales.

Toda investigación siempre tiene un aporte a la ciencia, el caso nuestro es a través de lo social, lo que implica corroborar y reforzar hechos o investigaciones ya desarrolladas en el mismo rubro, de tal manera que sean útiles para la sociedad, también con esta investigación se puede contribuir en mejorar los problemas sociales e institucionales, que se traduce en una mejorara calidad de vida.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo General.- Determinar la Relación del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2019.

Tabla 2. Correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca. 2019.

Desempeño Laboral	Clima Organizacional											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	1	2,5%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
Algunas veces	0	0,0%	13	32,5%	9	22,5%	10	25,0%	0	0,0%	32	80,0%
La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	3	7,5%	6	15,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	1	2,5%	14	35,0%	9	22,5%	13	32,5%	3	7,5%	40	100,0%

Nota: Encuesta de la correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca.

Del 100% de los colaboradores encuestados en la dirección Regional de Agricultura Cajamarca el 35% manifiesta que casi nunca el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, de ellos el 32.5% manifiesta que algunas veces el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, mientras que un 32.5% sostiene que la mayoría de veces el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, además un 22.5% de los encuestados manifiesta que algunas veces el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo, podemos observar que un 7.5% de los encuestados sostiene que siempre el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, mientras que otro 2.5% sostiene que nunca tiene relación el clima organizacional con el desempeño laboral.

Tabla 3. Correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca. 2019.

Correlaciones del clima organizacional y el desempeño laboral		
	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,618**
	N	40
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,618**
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	40

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.618$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto existe relación significativa moderada del Clima Organizacional con el desempeño laboral.

Tabla 4. Correlación del clima organizacional en la dimensión estructura con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca. 2019.

		CLIMA ORGANIZACIONAL											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	casi nunca	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	algunas veces	5	12,5%	9	22,5%	8	20,0%	8	20,0%	2	5,0%	32	80,0%
	la mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	2	5,0%	3	7,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	17,5%	9	22,5%	9	22,5%	10	25,0%	5	12,5%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Dentro de las encuestas desarrolladas del 100% de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca el 25% de los encuestados opina que la dimensión estructura del clima organizacional la mayoría de veces tiene relación con el desempeño laboral, dentro de ellos se observa que 20% la dimensión estructura algunas veces tiene relación con el desempeño laboral, mientras que un 22.5% sostiene que la dimensión estructura algunas veces tiene relación con el desempeño laboral. También se observa otro 22.5% donde menciona que la dimensión estructura casi nunca tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo se puede apreciar que un 12.5% sostienen que siempre la dimensión estructura tiene relación con el desempeño laboral, por último vemos que un 17.5% opina que la dimensión estructura nunca tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 5. Correlación del clima organizacional en la dimensión estructura con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca. 2019.

Correlación de la dimensión estructura del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Estructura	Desempeño laboral
ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.537$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto existe correlación significativa moderada entre la dimensión estructura con el desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión Responsabilidad individual en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 6. Correlación del clima organizacional en la dimensión responsabilidad individual con desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

		CLIMA ORGANIZACIONAL											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	5	12,5%	8	20,0%	8	20,0%	10	25,0%	1	2,5%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	17,5%	8	20,0%	8	20,0%	11	27,5%	6	15,0%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Del 100% de los encuestados en la Dirección regional de Agricultura Cajamarca el 27.5% manifiesta que la dimensión Responsabilidad individual la mayoría veces tiene relación con el desempeño laboral y dentro de estos el 25% opina que algunas veces la dimensión responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral, además otro 2.5% manifiesta que la mayoría de veces la responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo otro 20% manifiesta que casi nunca la responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral y otro 20% de los encuestados menciona que algunas veces responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral.

También dentro de todos los encuestados existe un 15% que manifiesta que siempre la responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo, de todos los encuestados también hay un 17.5% menciona que nunca la responsabilidad individual tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 7. Correlación del clima organizacional en la dimensión Responsabilidad individual con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

		Desempeño laboral	Responsabilidad individual
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Responsabilidad individual	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.645$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión responsabilidad individual con el desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión Distinción en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 8. Correlación del clima organizacional en la dimensión Distinción con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Agricultura Cajamarca 2019.

	CLIMA ORGANIZACIONAL												
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	1	2,5%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	10	25,0%	10	25,0%	5	12,5%	4	10,0%	3	7,5%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	1	2,5%	3	7,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	11	27,5%	12	30,0%	6	15,0%	5	12,5%	6	15,0%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Del 100% de los colaboradores encuestados de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca un 30% sostiene que casi nunca la dimensión distinción tiene relación con el Desempeño laboral, dentro de ellos el 25% menciona que algunas veces tiene relación la dimensión Distinción con el desempeño laboral, también podemos observar de todos los encuestados que 27.5% sostiene que nunca existe relación entre la dimensión distinción y el desempeño laboral , mientras que un 15% opina que siempre hay relación entre la dimensión distinción y el desempeño laboral, y por último en un 12.5% opina que la mayoría de veces existe relación entre la dimensión distinción con el desempeño laboral.

Tabla 9. Correlación del clima organizacional en la dimensión Distinción con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca. 2019.

Correlaciones de la dimensión distinción del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Distinción	Desempeño laboral
Distinción	Coeficiente de correlación	de 1,000	,428**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	40	40
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.428$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.006) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión Distinción con el desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión Desafío en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 10. Correlación del clima organizacional en la dimensión desafío con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

		Dimensión desafío del clima organizacional en el desempeño laboral											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	8	20,0%	15	37,5%	9	22,5%	0	0,0%	0	0,0%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	3	7,5%	0	0,0%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	10	25,0%	15	37,5%	12	30,0%	3	7,5%	0	0,0%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2018

De los 40 colaboradores encuestados de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca el 37.5% manifiesta que casi nunca la dimensión desafío tiene relación con el desempeño laboral, mientras que un 30% menciona que algunas veces el desafío tiene relación con el desempeño laboral, un 25% de los encuestados manifiesta que nunca la dimensión desafío tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo el 7.5% opina que la mayoría de veces la dimensión desafío tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 11. Correlación del clima organizacional en la dimensión desafío con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Correlaciones de la dimensión desafío del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Desempeño Laboral	Desafío
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
DESAFIO	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.621$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto existe correlación significativa moderada entre la dimensión Desafío con relación al desempeño laboral.

Tabla 12. Correlación del clima organizacional en la dimensión de relaciones con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca, 2019.

Demisión relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral													
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		No	%	N	%	N	%	No	%	N	%	N	%
		DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	1	2,5%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	3	7,5%	11	27,5%	10	25,0%	8	20,0%	0	0,0%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	4	10,0%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	4	10,0%	12	30,0%	10	25,0%	10	25,0%	4	10,0%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Del 100% colaboradores encuestados en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca existe un 30% que menciona que casi nunca la dimensión relaciones tiene relación con el desempeño laboral, en cambio existe un 50% que opina que algunas veces y la mayoría de veces la dimensión Relaciones tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo existe un 10% de los encuestados sostiene que siempre la dimensión relaciones tiene relación en el desempeño laboral, mientras que otro 10% de los encuestados manifiesta que la dimensión relaciones nunca tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 13. Correlación del clima organizacional en la dimensión de Relaciones con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Correlación de la dimensión relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral			
		DESEMPEÑO LABORAL	RELACIONES
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
RELACIONES	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.629$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión Relaciones y la variable desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión cooperación en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 14. Correlación del clima organizacional en la dimensión cooperación con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Demisión cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral													
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	0	0,0%	6	15,0%	13	32,5%	7	17,5%	6	15,0%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	8	20,0%	13	32,5%	8	20,0%	11	27,5%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Del 100% de colaboradores encuestados en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca el 32.5% manifiesta que algunas veces la dimensión cooperación tiene relación con el desempeño laboral, además un 27.5% dice que siempre hay relación en la dimensión cooperación con el desempeño laboral, otro 20% de los encuestados opina que la mayoría de veces la dimensión cooperación tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo existe otro 20% en donde manifiesta que casi nunca la dimensión cooperación tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 15. Correlación del clima organizacional en la dimensión cooperación con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Correlación de la dimensión cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Desempeño Laboral	Cooperación
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
COOPERACION	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.564$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión cooperación y la variable desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión Normas de desempeño en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 16. Correlación del clima organizacional en la dimensión normas de desempeño con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

		Dimensión Normas de desempeño del clima organizacional en el desempeño laboral											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	1	2,5%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	12	30,0%	8	20,0%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	1	2,5%	3	7,5%	10	25,0%	13	32,5%	13	32,5%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Del 100% de los colaboradores encuestados de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca existe un 32.5% que manifiesta que la dimensión desempeño siempre tiene relación con el desempeño laboral, también se observa otro 32.5% que dice que la dimensión desempeño la mayoría de veces tiene relación con el desempeño laboral, también observamos que un 25% menciona que la dimensión desempeño algunas veces tiene relación con el desempeño laboral, dentro de los encuestados también se nota un 2.5% donde manifiesta que la dimensión desempeño nunca tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 17. Correlación del clima organizacional en la dimensión normas de desempeño en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Correlaciones de la dimensión normas de desempeño del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Desempeño laboral	Normas de desempeño
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.541$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión desempeño y la variable desempeño laboral.

Objetivo Específico. Determinar la Relación del Clima Organizacional en la dimensión identidad en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Tabla 18. Correlación del clima organizacional en la dimensión identidad con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

		Dimensión identidad del clima organizacional en el desempeño laboral											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	% d	N	%	n	%
DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	1	2,5%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%
	Algunas veces	1	2,5%	10	25,0%	11	27,5%	8	20,0%	2	5,0%	32	80,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	1	2,5%	6	15,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	2	5,0%	11	27,5%	12	30,0%	12	30,0%	3	7,5%	40	100,0%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Del 100% de los colaboradores encuestados en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca se observa que un 30% opina que la mayoría de veces hay relación entre la identidad y el desempeño laboral, también otro 30% menciona que algunas veces existe relación entre la dimensión identidad con el desempeño laboral, un 27.5% menciona que casi nunca la dimensión identidad tiene relación con el desempeño laboral, otro 7.5% manifiesta que siempre la dimensión identidad tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo existe un 5% donde opina que la dimensión identidad nunca tiene relación con el desempeño laboral.

Tabla 19. Correlación del clima organizacional en la dimensión identidad con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de agricultura Cajamarca 2019.

Correlación de la dimensión identidad del clima organizacional en el desempeño laboral			
		Desempeño laboral	Identidad
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	40	40
IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	40	40

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó la correlación de spearman para variables ordinales donde ($r_s=0.477$), y su significancia aproximada (Sig. Aprox= 0.002) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe correlación significativa moderada entre la dimensión Identidad y el variable desempeño laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

De los resultados obtenidos se acepta la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación, donde se establece una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Estos resultados guardan relación con los estudios realizados por Espejo, (2016) donde los resultados de su tesis titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín, muestran que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral, demostrando que el 78.9% de los trabajadores sostiene que clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades , en este trabajo observamos que un 62.5% de los colaboradores de la dirección regional de agricultura Cajamarca considera que el clima organizacional si tiene relación en el desempeño laboral.

Resultados similares se obtuvieron por Muñoz, (2017), en su tesis de investigación titulada clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de agricultura Ucayali, concluyó que existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de dichos colaboradores, a diferencia de nuestra investigación observamos que la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura Cajamarca tiene una correlación positiva moderada .

Aliaga y Julcamoro (2016) investigo sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización, encontrando que según la prueba estadística chi-cuadrado, cuyo valor P

valué es 0.30, que existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones en la variable desempeño laboral. Ocurre lo mismo en nuestro trabajo desarrollado a diferencia que en su investigación trabajaron con la prueba de hipótesis de Chi-cuadrado y el nuestro con spearman, pero los resultados son similares podría darse esta similitud de que ambas instituciones pertenecen a un solo pliego Regional y son públicos.

Brunet (2002) La mayor parte de los estudios que existen actualmente sobre el clima Organizacional no son lo suficientemente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitiva.

Si bien es cierto los estudios de investigación tiene un propósito, buscar la verdad y para llegar a ella se necesita hacer una serie de trabajos previos de investigación, como: investigación exploratoria, investigaciones aplicadas, investigaciones puras, experimentales, etc. Con este cumulo de información técnica podría desarrollarse nuevas teorías que aporten al clima organizacional, consideramos que los esfuerzo que se han hecho hasta el momento son de vital importancia para considerar dentro de la literatura al clima organizacional como afecta en el desempeño laboral, nuestro estudio está basado en hechos concretos en el comportamiento el recurso humano de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca evaluando si existe relación del clima organizacional con el desempeño laboral dentro la institución , los resultados nos arrojan que la relación entre ambas variables es positiva moderada.

4.2 Conclusiones

Se concluye que el clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.645) en el desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019.

Se concluye que la dimensión estructura del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, en donde se observa que (algunas veces, la mayoría de veces y siempre suma el 60%), del mismo modo esta dimensión tiene una correlación positiva moderada (0.537) por lo que es importante considerar los instrumentos de gestión y organización dentro de institución.

Se concluye que la dimensión Responsabilidad Individual del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.645) en el desempeño laboral, de donde el 62.5% han manifestado que (algunas veces, la mayoría de veces y siempre). La dimensión responsabilidad individual tiene relación en el desempeño laboral.

Se concluye que la dimensión distinción del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.428) en el desempeño laboral donde el 62.5% ha manifestado que (algunas veces, la mayoría de veces y siempre). La dimensión distinción tiene relación en el desempeño laboral.

Se concluye que la dimensión desafío del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.621) en el desempeño laboral, sin embargo existe un 25% que manifiesta que nunca existe relación en la dimensión desafío del clima organizacional con el desempeño laboral.

Se concluye que la Relaciones personales del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.629) en el desempeño laboral, considerando que existe 10% que dice nunca la dimensión relaciones personales tiene relación en el desempeño laboral.

Se concluye que la dimensión cooperación del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.564) en el desempeño laboral, de donde un 27.5% manifiesta que siempre la dimensión cooperación tiene relación en el desempeño laboral.

Se concluye que la dimensión normas de desempeño del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.541) en el desempeño laboral, de donde un 32.5% manifiesta que siempre la dimensión normas de desempeño tiene relación en el desempeño laboral.

Se concluye que la dimensión identidad del clima organizacional tiene correlación positiva moderada (0.477) en el desempeño laboral, de donde el 30% y 7.5% menciona que la mayoría de veces y siempre, respectivamente, La dimensión identidad tiene relación en el desempeño laboral.

4.3 Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, mejorar sus normas y las políticas institucionales para un mejor desempeño laboral de sus colaboradores.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca que considere la dimensión estructura, para mejorar los instrumentos de gestión y de organización a fin de mejorar el desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca que considere la dimensión de responsabilidad individual, mejorar o reformular el Manual de Organización y Funciones (MOF) para asignar funciones específicas y de acorde a su perfil para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión Distinción, incentivar al colaborador por el cumplimiento de metas a través de bonos, resolución de felicitación y/o reconocimientos públicos, días libres y capacitaciones financiadas para mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión desafío, plantear retos individuales y colectivos, para mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión relaciones personales, desarrollar una política de trato transversal a sus colaboradores, para mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión cooperación, formar equipos de trabajo de acuerdo a sus funciones y perfil profesional, para un eficiente desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión Normas de desempeño, implementar de manera consensuada y/o comunicada adecuadamente las normas de desempeño dentro y fuera de la institución, para mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca en la dimensión identidad, mejorar sus procedimientos administrativos y funcionales a fin de empoderar y hacer suyo a los colaboradores, de esta manera mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aliaga, M. & Julcamoro, R., *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización*. Recuperado el 7 de enero del 2019 de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9967>
- Alles, M. (2011). *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°* (2ª ed.). Buenos Aires: Granica.
- Brown, W., & Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la administración: enfoque integral*. México : Limusa.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos:el capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México D.F: Mc Graw - Hill.
- Chiavento I. (2014). *Teoría general de la Administración*. México: Mc Graw - Hill.
- Duran,C (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato- Ecuador*. Recuperado el 15 de enero 2019 de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/12825>
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal* (8ª ed.). México D.F.: Pearson.
- Ekvall, G. (1986). *El clima organizacional*.(3ª ed.). Madrid. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la direcciona regional de agricultura Junín*. Recuperado el 20 de enero 2019 de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/120>
- Leyvi, F. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Recuperado el 12 de enero 2019 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Louffat E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso Administrativo*, Argentina, CENGAGE Learner.
- Louffat E. (2018). *Administración del potencial humano*. Mexico, CENGAGE Learner.
- Montoya A. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7490>
- Muños A. (2017) *clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional de agricultura Ucayali*, Recuperado el 20 de enero 2019 de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3549>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal* (7a ed.). México D.F.: Thomson
- Ruiz, K., (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano en el área de infraestructura del gobierno regional de Cajamarca*. Recuperado el 20 de enero 2019 de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/753>
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: Editorial Universitaria de Barcelona (EUB).

ANEXOS

ENCUESTA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2019, a cerca del Clima Organizacional dentro de la institución con el personal técnico y administrativo, utilizando como instrumento de recojo de información una encuesta.

Instrucción : **Marque usted con un (x)**, el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lea las alternativa de respuestas entregadas.
Escriba usted el número que más lo identifique.
Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Alternativas de respuestas:

Escala:

Siempre.	5
La mayoría de veces.	4
Algunas veces.	3
Casi nunca.	2
Nunca	1

I.- Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

	CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre.	La mayoría de veces.	Algunas veces.	Casi nunca.	Nunca.
1	¿Cree Ud. que en su área de trabajo todos cumplen con las Normas establecidas?					
2	¿Cree que la distribución de tareas es de acuerdo a las normas de la institución?					
3	¿En su trabajo todos conocen las políticas de su Institución?					
4	¿Ud. Cumple con las políticas de trabajo dentro de la Institución?					
5	¿Todos conocen los procedimientos administrativos de su institución?					
6	¿Al realizar su trabajo respeta los procedimientos administrativos de la Institución?					
7	¿Considera que una persona debe ser autónomo en sus decisiones dentro de la institución?					
8	¿Cuándo existe una emergencia muestra autonomía como trabajador dentro de la Institución?					
9	¿Al realizar sus actividades cotidianas sigue su propio patrón o protocolo?					
10	¿Considera que ante una emergencia uno debe seguir su propio patrón o protocolo?					
11	¿Cree usted que hay promociones justas para todos los trabajadores dentro de la Institución?					
12	¿Cree que las promociones ayudan a mejorar el desempeño de los colaboradores en su institución?					
13	¿Cree que las Remuneraciones son equitativas dentro de la Institución donde labora?					

14	¿Cree que la remuneración que Ud. Percibe es de acorde con su desempeño laboral?					
15	¿Cree usted que las dificultades institucionales y laborales son superadas en su trabajo?					
16	¿Las dificultades encontradas en el clima organizacional repercuten en su rendimiento?					
17	¿Asumen retos por unanimidad los compañeros de trabajo dentro de su Institución?					
18	¿Existe consenso entre todos los compañeros de trabajo de su Institución?					
19	¿Cree Ud. que el nivel jerárquico es notorio en la Institución donde labora?					
20	¿Considera que el nivel jerárquico es deficiente o tiene limitaciones en la Institución?					
21	¿Cree Ud. que dentro de la Institución existe amistad entre sus compañeros de trabajo?					
22	¿Ud. cree que la amistad dentro de la Institución permite mejorar el clima organizacional?					
23	¿Cree usted que existe conocimiento de nivel superior e inferior en sus compañeros de trabajo?					
24	¿Ud. cree que el nivel superior e inferior dentro del clima organizacional son determinantes?					
25	¿Cree Ud. que los niveles de confianza ayudan al cumplimiento de Normas dentro de la institución?					
26	¿Considera que la comunicación ayuda al cumplimiento de las normas en el clima organizacional?					
27	¿En su trabajo cumplen con todos los procedimientos de sus funciones asignadas?					
28	¿Considera Ud. Que los procedimientos ayuna al cumplimiento de metas?					
29	¿Considera Ud. que las políticas internas de la institución ayudan con el cumplimiento de metas?					
30	¿Considera Ud. que las políticas externas de la institución ayudan con el cumplimiento de metas?					
31	¿Considera Ud. que las pautas de rendimiento ayudan con el cumplimiento de metas?					
32	¿Considera Ud. que las pautas de rendimiento guardan relación con el clima organizacional?					

ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL.

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, con respecto al desempeño laboral dentro de su institución 2019.

Instrucción : **Marque usted con un (x)**, el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

ESCALAS :

Siempre.	5
La mayoría de las veces.	4
Algunas veces.	3
Casi nunca.	2
Nunca.	1

I.- Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____ 1.3. Tiempo de servicio: _____
1.2. Edad: _____ 1.4. Grado de instrucción: _____

DESEMPEÑO LABORAL		Siempre.	La mayoría de las veces.	Algunas veces.	Casi nunca.	Nunca.
1	¿Ud. está de acuerdo con los Salarios que recibe por sus tareas desarrolladas?					
2	¿Ud. está de acuerdo con los Salarios que percibe de acuerdo al puesto que ocupa?					
3	¿Siente Ud. que existe promociones de ascenso en su Institución?					
4	¿Cree Ud. que las Promociones de ascenso ayudan en la mejora del clima organizacional?					
5	En su trabajo se siente comprometido para ayudar en la transferencia de tareas?					
6	Considera que la Transferencias de tareas es clave para alcanzar objetivos y metas en su Institución?					
7	¿El sueldo va de acorde al Desempeño de funciones que Ud. realiza?					
8	¿Considera que el Desempeño de funciones determina su rendimiento en el trabajo?					
9	¿Considera Ud. Que los Puntos fuertes está en el puesto donde usted labora actualmente?					
10	¿Considera que los puntos fuertes de trabajo lo debe desarrollar el líder de su grupo?					
11	¿Siente Ud. Que existen puntos débiles en la prestación de sus servicios?					
12	¿La Estabilidad laboral es uno de los puntos débiles en el cumplimiento de sus metas laborales					
13	¿Cree usted que las personas que le rodean en su área cumplen con sus funciones?					
14	¿Cree Ud. que las personas que le rodean son idóneas para el cargo que ocupan?					
15	¿Cree Ud. que la Percepción de sí mismo es una cultura desarrollada en la organización?					
16	¿Cree Ud. que la Percepción de sí mismo se sujeta al desempeño laboral?					
17	¿Ud. Cree que la Percepción de su entorno social es clave en el trabajo?					
18	¿Cree Ud. que la Percepción de su entorno social ayuda a tener una organización exitosa?					
19	¿Existe Evaluación de desempeño en todas las áreas de trabajo de su Institución?					
20	¿Cree Ud. que la Evaluación de desempeño ayuda alcanzar objetivos y metas?					
21	¿Cree Ud. que apoyar a los trabajadores ayuda en el rendimiento laboral?					

22	¿Existe una cultura de Apoyar a los trabajadores por parte de los líderes?				
----	--	--	--	--	--

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA.

- 1.1. Experto: *Hilarios Salazar Arribasplata*
- 1.2. Especialidad: *Administración*
- 1.3. Cargo actual: *Gerente*
- 1.4. Grado Académico: *Maestría*
- 1.5. Institución: *Caeritos - Tarma*
- 1.6. Tipo de instrumento: *Encuesta - Questionario*
- 1.7. Lugar y fecha: *Cajamarca 3 de Enero 2019*

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores.	/					
2	Formulación con lenguaje apropiado.	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio.	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis.	/					
5	Suficiente para medir la variable.	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento.	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.	/					
8	Expresado en hechos perceptibles.	/					
9	Tiene secuencia lógica.	/					
10	Basado en aspectos teóricos.	/					
Total		50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

[Firma]
Firma y sello del Experto