



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ALDEA INFANTIL SOS, CAJAMARCA 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Silvia Elvira Chávez Anyaypoma
Levín Lisbeth Rojas Ortiz

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2018

DEDICATORIA

A mi esposo e hijas por brindarme su apoyo y ánimos para culminar mis estudios profesionales y en especial a Dios todopoderoso que siempre me ilumina y me protege en cada paso que doy.

Este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes, he logrado concluir con éxito un proyecto que en un principio podría parecer una enorme tarea. Quisiera dedicar mi tesis a ustedes, personas de bien, seres que ofrecen amor y bienestar a mi vida.

Silvia E. Chávez Anyaypoma

A mi esposo e hijo, quienes son el tesoro más preciado que la vida me pudo brindar, por ser el motivo e impulso para seguir adelante día a día gracias por su dedicación, amor y paciencia, por ser los pilares en mi vida para ser cada día mejor esposa, madre y profesional.

A mis hermanos que con su apoyo incondicional y amor me han motivado a seguir adelante en esta meta. A mi madre quien desde el cielo me ilumina y por sus consejos y valores que me inculcaron para ser de mí un mejor ser.

Levín L. Rojas Ortiz

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y la oportunidad de poder formarnos como profesionales.

A nuestra familia en general por apoyarnos en todo momento para alcanzar esta meta.

A la Universidad por abrirnos las puertas y brindarnos sus conocimientos para ser mejores personas y profesionales.

A nuestro Asesor de tesis Dr. Armando Isaías Montenegro Cabrera, quien siempre nos brindó su apoyo para este tema de investigación, paciencia y compromiso para culminar satisfactoriamente nuestra tesis.

Los Autores

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS	18
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	22
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos	11
Tabla 2 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	12
Tabla 3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	14
Tabla 4 Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 5 Objetivo General: Determinar la Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.....	18
Tabla 6 Objetivo Específico: Establecer la relación de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca.....	18
Tabla 7. Objetivo Específico: Establecer la relación de comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018.....	19
Tabla 8. Objetivo Específico: Establecer la relación de responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018.....	20

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018” tiene como objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018. El marco teórico sustentado con antecedentes a nivel internacional, nacional y local, con las bases teóricas correspondientes a las variables clima organizacional y desempeño laboral. El estudio corresponde al diseño de investigación no experimental – correlacional descriptiva, con una población de 26 colaboradores de la organización en mención. Para medir las variables se utilizó un cuestionario, para el clima organizacional y desempeño laboral diseñado por 33 Ítems en base a la escala de Likert, debidamente validados. Para su procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS v.24. Para comprobar la hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0.497, indicando que existe una relación positiva media, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.010 el cual indica que la relación es significativa. De acuerdo a este resultado podemos afirmar que La relación del clima organizacional y el desempeño laboral es directa en los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018. La presente investigación contribuye al mejoramiento del clima organizacional para ser asumido y favorecer el desempeño laboral de los colaboradores; siendo fundamental para el desarrollo de la organización. Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, Motivación, comunicación y Responsabilidad.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, Motivación, comunicación y Responsabilidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, en un mundo caracterizado por procesos de globalización y competencia marcados por la tecnología y el desarrollo de capacidades, ha promovido que los ojos de las empresas e instituciones públicas se centren en generar procesos e incentivos en favor de un ambiente propicio para la relación de los colaboradores y su estímulo para identificarse y desarrollar sus funciones de la manera más eficiente y comprometida; esta búsqueda de condiciones podemos llamar clima organizacional.

Para García (2013) define: El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Para Castro (2012) menciona que El clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales; la manera en que se perciben cada uno de los elementos que componen el clima organizacional y el efecto que estos producen en los individuos, se ve reflejado en actitudes, positivas o negativas.

En ese sentido, el Clima Organizacional se convierte en un factor fundamental para que los colaboradores en función de los principios institucionales, los objetivos claros, las metas precisas puedan primeramente consolidar una identidad corporativa que permita afianzar la imagen responsable, eficiente y efectiva de toda institución conforme a su quehacer institucional que se ha previsto; pero si este factor de Clima Organizacional es disfuncional a las percepciones y expectativas de los colaboradores,

se traduce en un factor de riesgo para la reducción de la productividad, deslegitimación institucional, cierre de los procesos institucionales o quiebra.

En las instituciones públicas y privadas desde hace un buen tiempo atrás, han considerado al clima organizacional como un factor de suma importancia para contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. No obstante, los ejercicios de muchas instituciones por el momento no se alinean a esta oportunidad de identidad y consolidación institucional, asumiéndola de manera tradicional o algo secundario e irrelevante, por ejemplo, estas instituciones se han limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento.

Ahora en el Perú, muchas instituciones públicas y privadas han generado un sin número de estrategias para poder mejorar su productividad y efectividad de sus bienes y servicios, pero a costa de lazos verticales de producción, de comunicación y de incentivos, que producto del no ejercicio de los derechos fundamentales de las personas o el criterio por implementar el desarrollo humano como concepción estratégica, ha propiciado atropellos que han perjudicado a la persona y al desempeño laboral.

Cabe precisar que, en el país, se está viviendo a nivel de regiones una recesión económica, y producto de ello, varias familias al interior del país han optado en relacionarse a nivel de empleo en condiciones de subempleo o con condiciones no gratas para su desempeño laboral, precisamente porque es “la única opción” para garantizar un salario que cubran sus necesidades básicas.

En ese sentido, la presente tesis, considerando la importancia del clima organizacional y el desempeño laboral, trata de describir y relacionar como estas dos variables se precisan en la estructura funcional de la organización Aldeas Infantiles SOS Cajamarca, es una organización sin fines de lucro que se dedica al desarrollo social, que busca dar solución a las situaciones de riesgo a las que se enfrentan miles de niñas y niños de la ciudad de Cajamarca y así tengan la oportunidad de disfrutar de una infancia feliz caracterizadas por experiencias positivas. Y cuyo análisis es fundamental con la intención de propiciar respuestas y recomendaciones en pro de la mejora del clima organizacional de las empresas, a pesar que las condiciones sociales de la pobreza influyen en las dinámicas económicas y sociales de intervenir en las instituciones.

Como cabe precisar, entre las condiciones fundamentales para propiciar un adecuado clima organizacional, se encuentra el desempeño laboral, que por medio de una observación de los colaboradores en la organización Aldeas Infantiles SOS Cajamarca, se ha podido reconocer que la percepción y expectativa de los colaboradores se traduce en los siguientes aspectos:

- La comunicación interpersonal de los trabajadores en la organización, no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical. Ello hace que la comunicación baje de arriba hacia abajo. Este proceso limita el intercambio con otros trabajadores de la organización, generando así interferencias en las relaciones interpersonales y en las comunicaciones de la organización.

- La autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo es limitada, debido a que la decisión desciende desde arriba. De esta manera la autonomía del personal para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo es influenciado por los superiores inmediatos.
- La motivación de los trabajadores no existe medios para generar ello, como por ejemplo las recompensas por la productividad laboral, reconocimientos personales, condecoraciones, vacaciones, incremento de sueldo y otros. Pero todo ello se lleva a cabo muy pocas veces durante el año.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca - 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.
- Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.
- Establecer la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Es La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es directa en los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

Prueba de normalidad

Hipótesis.

Ho: El instrumento usado para el clima organizacional y el desempeño laboral no tiene distribución normal.

H1: el instrumento usado para el clima organizacional y el desempeño laboral tiene distribución normal.

Tabla 1. Estadísticos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,198	26	0,010	0,862	26	0,002
Desempeño laboral	0,109	26	0,200*	0,946	26	0,191

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

Interpretación:

Como el número de colaboradores encuestados (muestra) es menor a 50, se toma como referencia los resultados obtenidos mediante el estadístico de Shapiro-Wilk, en el que se aprecia un valor de significancia $p = 0.002 < 0.05$, indicando que el cuestionario sobre clima organizacional no tiene una distribución normal. Asimismo, podemos observar que para el desempeño laboral la prueba arroja un valor de significancia de $p = 0.191 > 0.05$, indicando que el cuestionario sobre desempeño laboral si tiene una distribución normal. Entonces, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1: El instrumento usado para el clima organizacional y el desempeño laboral no tiene distribución normal. Por lo tanto, al no tener

una distribución normal se procede hacer uso del coeficiente de correlación Rho Spearman para determinar las relaciones entre las variables.

Pruebas de correlación.

Mondragón (2014) determina los siguientes rangos para los resultados de la prueba de correlación coeficiente Rho Spearman:

Tabla 2 Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborada por Mondragón basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula Ho: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

Hipótesis alterna Ha: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Transversal – correlacional, porque tiene como objetivo establecer relaciones entre dos variables en un determinado momento, ante esto Hernández, (2006), afirma que se recolectan datos en un solo momento y tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado.

Luego se considera que tiene un nivel descriptivo que, según Hernández, tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

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

La población estuvo constituida por 26 colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018, los cuales en su momento se encontraban involucrados en las actividades y funciones directas en las diferentes áreas de la organización.

Debido a que la población es pequeña, no es necesario calcular la muestra, por lo que se trabajará con toda la población; es decir será nuestra población muestra, los 26 colaboradores de la Aldea Infantil SOS – Cajamarca.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la investigación se utilizó como teoría de recolección de datos del censo, y se trabajó con toda la población / muestra. El instrumento utilizado fue la hoja censal

(encuesta), teniendo en cuenta la matriz de la operacionalización de variables, de modo que los diversos ítems estuvieron en función a los indicadores.

Se realizó una prueba piloto a los 26 colaboradores de la Aldea Infantil SOS-, Cajamarca, con los mismos datos que fueron procesados a través de programa SPSS v.24, la prueba tuvo por objetivo medir la confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha= 0.879$, según la Escala de Valoración de Landis y Koch (1977), con un grado alto de confiabilidad.

Tabla 3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
En base a un cuestionario que en el presente estudio se estructura de la siguiente manera: Sesión 1: Datos personales. Sesión2: Clima organizacional. Sesión 3: Desempeño Laboral.	- Hoja Censal.

Nota: Elaborado en base a los datos de la investigación de la relación del Clima Organizacional en el desempeño Laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS- Cajamarca 2018.

Para el análisis de los resultados de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, puesto que esta se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, medidas de resumen.

2.4. Procedimiento

Para el procesamiento de los datos se utilizó tablas propias y procesadas por el programa estadístico IBM SPSS 24.

Valoración del Índice del Alfa de Cronbach (α)	
Valor de (α)	Grado de acuerdo
De 0.10 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.81 a 1.00	Muy alta

Tabla 4 Alfa de Cronbach.

Valoración del coeficiente de Cronbach (α). (Landis y Koch, 1977)

El análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach de la primera variable

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	17

De acuerdo a lo obtenido el valor de confiabilidad de la primera variable en la encuesta tiene un Alpha de Cronbach de $\alpha = 0.829$, lo que permite según la tabla valoración del índice del Alfa de Cronbach es alta.

El análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach de la segunda variable

Resumen del procesamiento de los

casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,853	16

De acuerdo a lo obtenido el valor de confiabilidad de la segunda variable en la encuesta tiene un Alpha de Cronbach de $\alpha = 0.853$, lo que permite según la tabla valoración del índice del Alfa de Cronbach es alta.

El análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach de las dos variables

Resumen del procesamiento de los

casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,879	33

De acuerdo a lo obtenido el valor de confiabilidad de las dos variables en la encuesta tiene un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.879$, lo que permite según la tabla valoración del índice del Alfa de Cronbach es alta.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 5 Objetivo General: Determinar la Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,497**
		Sig. (bilateral)	.	0,010
		N	26	26
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,010	.
		N	26	26

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

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018

La tabla N° 5 muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0.497, indicando que existe una relación positiva media, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.010 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.010 < 0.05$), por lo tanto, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

Tabla 6 Objetivo Específico: Establecer la relación de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca.

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,578**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	26	26

Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,578**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	26	26

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

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018

La tabla N° 6 muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0,578, indica que existe una relación positiva considerable, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia de 0,002 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0,002 < 0,05$ por lo tanto, existe una relación directa de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

La relación que existe en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS- Cajamarca, implica que al tener un grado de necesidades impide poder autorrealizarse y ser eficientes en el trabajo, el cual teniendo todo lo necesario el colaborador se siente motivado dispuesto a cumplir con sus obligaciones dadas.

Tabla 7. Objetivo Específico: Establecer la relación de comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018.

			comunicación	desempeño laboral
Rho de Spearman	comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,569**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	26	26
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	26	26

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

La tabla N° 7 muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0.569, indicando que existe una relación positiva considerable, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.002 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.002 < 0.05$ por lo tanto, existe una relación directa de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

A través de los resultados podemos afirmar que la relación de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldeas Infantiles SOS Cajamarca, evidencia que un buen nivel de información respecto de la organización, es conocer los niveles de sentimiento de cada colaborador para una buena productividad laboral,

Tabla 8. Objetivo Específico: Establecer la relación de responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018.

		desempeño		
			responsabilidad	laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,040**
		Sig. (bilateral)	.	0,012
		N	26	26
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,040	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	26	26

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

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018

La tabla N° 8 muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0.040, indicando que existe una relación positiva media, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.012 el cual indica que la

relación es significativa, ya que, $0.00 < 0.05$. por lo tanto, existe una relación directa de la responsabilidad en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

Según los resultados estadísticos de la presente tabla podemos afirmar administrativamente que la relación de responsabilidad en el desempeño laboral de los colaboradores de las aldeas infantiles SOS Cajamarca, contribuye con el nivel de desempeño de las tareas programadas en base a una supervisión por parte de los jefes inmediatos donde ayudan al cumplimiento de los programas de trabajo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En la actualidad el clima organizacional y el desempeño laboral resultan ser necesarias para todas las entidades ya sean públicas o privadas, porque a partir de ello se puede incentivar a los colaboradores a manifestar sus opiniones y conocer sus intereses frente a la organización ya sean positivas o negativas y como se sienten en ella; con la finalidad de proponer e implementar mejoras que ayuden a fortalecer la identidad corporativa a partir del clima organizacional para establecer un desempeño laboral eficiente.

De acuerdo a la investigación realizada por De la Cruz & Huamán (2015) en la ciudad de Huancavelica de la Universidad Nacional de Huancavelica, en su tesis “Clima Organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional de Cuna más en la Provincia de Huancavelica periodo 2015”, desarrolló una investigación descriptiva Correlacional, no experimental, donde la población estuvo conformada de 32 trabajadores, donde se afirma que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal nacional Cuna más. Además, se evidenció la intensidad de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociados una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53.1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto.

Corroborando con la tesis de la Cruz & Huamán frente a nuestros resultados de clima organizacional y desempeño laboral llegamos a concordar que sí existe una relación directa entre ambas variables. Por lo que el clima si es necesario en el trabajador para tener un buen desempeño y rendimiento en la organización.

Con respecto a la investigación de Chuquitucto (2014), en la ciudad de Trujillo de la Universidad Nacional de Trujillo, en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2014”, desarrollo una investigación explicativa, la población estuvo conformada por 102 colaboradores, consideran que mediante la prueba de chi cuadrado que si existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de dicha organización.

Asimismo con su investigación Pucuhuaranga & Ricse (2017), en la ciudad de Huancayo de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Facultad de Ciencias de la Administración, en su tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos 2017”, desarrolló una investigación descriptiva, con una población de 16 trabajadores, según el modelo de Spearman es de 0.07, donde afirma que sí existe correlación entre ambas variables de tal manera que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos Bajo.

Por otro lado con la investigación de Ciriaco & Salazar (2017) en la ciudad de Cajamarca, en su tesis para optar el título de Licenciado en Administración sustento con su tema “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca

2017”, donde se desarrolló una investigación transversal– explicativo, con una población de 23 colaboradores, donde afirman que existe un clima organizacional relativo frente al desempeño laboral, manifestando percibir poco o nada de acceso a la información, escaso apoyo de los jefes y poca motivación e innovación de conocimientos que se les brinde a los propios colaboradores.

De la misma forma para Sánchez (2016), en la ciudad de Cajamarca, con una tesis para en Ciencias, sustentó Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario Andrés Avelino Cáceres Baños del Inca 2012”, desarrollándose una investigación descriptivo correlacional no experimental, con una población de 27 docentes, reportada hasta el año 2012. Afirmando con una hipótesis de $p=0,001 < 0,05$, que sí existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Demostrándose que un (74.1%) el clima organizacional de los docentes es bueno y un 63.0% determinó que el desempeño laboral de los docentes es bueno.

Asimismo a la investigación de Sánchez (2016), en la ciudad de Cajamarca, en una tesis para maestría en Ciencias sustentó “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario Andrés Avelino Cáceres Baños del Inca 2012”, desarrolló una investigación descriptivo Correlacional, no experimental, la población de análisis estuvo conformada por 27 docentes, reportada a diciembre del año 2012, en donde afirma que existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral docente, porque determinó que, clima organizacional de los docentes de la Institución

Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres”-Baños del Inca es bueno en un 74.1% y el desempeño laboral de los docentes es bueno en un 63.0%.

Finalmente con la investigación de Machuca & Pajares (2016), en la ciudad de Cajamarca – Perú en su tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, sustentaron con su tesis “Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca ”, Universidad Privada del Norte –Facultad de Negocios - Cajamarca, donde se desarrolló una investigación explicativo, con una población de 26 docentes, donde se afirma que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, al obtener el P valor (Sig.=0.00).

Frente a estas investigaciones hemos considerado mediante estadística mencionada en nuestra hipótesis, mediante el coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 0.497, indica que existe una relación positiva media, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia de 0.010 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.010 < 0.05$. De acuerdo a este resultado podemos afirmar que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

Asimismo, podemos concluir que frente a nuestros resultados indican que, sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Organización, por ende, el clima organizacional juega un rol importante dentro de las organizaciones y/o empresas, donde hay un buen clima Organizacional también

habrá un buen desempeño laboral, para así lograr los objetivos trazados por las instituciones.

Así lo constata la teoría Y de Douglas McGregor, Las personas se sienten motivadas hacía su trabajo, buscan responsabilidades y son creativas, no escapan del trabajo, tienen autodirección y autocontrol de modo que puedan comprometer a las personas con los objetivos de la empresa.

4.2 Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada, muestra por medio del coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral es de 0.497, indicando que existe una relación positiva media, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.010 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.010 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.
- La encuesta muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional en la dimensión motivación y el desempeño laboral de 0.578, indicando que existe una relación positiva considerable, donde se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.002 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.002 < 0.05$. por lo tanto, existe una relación directa de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

- La encuesta muestra un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional en la dimensión comunicación y desempeño laboral de 0.569, indicando que existe una relación positiva considerable, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia (bilateral) de 0.002 el cual indica que la relación es significativa, ya que, $0.00 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación directa de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.
- Finalmente se evidencia en la encuesta que mediante un coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional en la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de 0.040, indicando que existe una relación positiva media de 0.012, el cual indica que la relación es significativa, ya que $0.012 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación directa de la responsabilidad en el desempeño laboral de los colaboradores de Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018.

REFERENCIAS

- Bohlander, G. y Snell, S. (2008), *Administración de Recursos Humano*. (14a. ed.) México: Cengage Learning. pp.22.
- Borzellino, V., Mirabal, A. & Barrio, R. (2015). *Clima y Desempeño una explicación ante relaciones no siempre congruentes*. *Sistema de información científica, COMPENDIUM*. Vol. (18), pp. 5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Calcina, Y. (2013), "El clima Institucional y su incidencia en el Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Perú 2012". *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, Vol. (5), pp. 25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>.
- Castro, S. (2012). "Relación del Desempeño laboral con el clima organizacional del Grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate N° 1". (Taller de grado II). Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10820/CastroSerranoSandraVictoria2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciriaco, A. y Salazar, E. (2017). "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2017" (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Corral, F. (2007), *Evaluación del Desempeño*. EOI- América, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. pp. 14-15. Recuperado de <file:///C:/Users/LISBETH/Downloads/tipos%20de%20desempe%C3%B1o.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (9a. ed.). México: McGraw HILL. pp.57
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (8a. ed.). México: McGraw HILL. pp. 59
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (9a. ed.). México: McGraw HILL. pp. 192,193.
- Chiavenato, I. (2009), *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Talento Humano*. (3a. ed.). México: McGraw HILL. pp. 245.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las Organizaciones*. (9a. ed.). México: McGraw HILL. pp. 50
- Chuquitucto, L. (2014), "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo" (Tesis para optar el título de Licenciada en

Administración". Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperada de:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto_lisbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Cruz, E. y Huamán, A. (2015). "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del programa nacional cuna más en la Provincia de Huancavelica 2015" (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración) Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, J. (2016). "El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la oficina Distrital 5D01 Latacunga Educación" (Informe final para obtención de título profesional de Psicólogo Industrial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24549/1/Espinoza%20Karolis%20Jonathan%20Marcelo.pdf>

Hernández, E. (2014). "La Importancia de un clima Laboral en una empresa". La Estrella de Panamá. Recuperado de: <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4a.ed.). Mexico: Mc Graw Hill. pp. 205. Recuperada de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1531513146&Signature=0hPA8%2BOhoBbWcnWGe6Tu1My8HXg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf4

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill. pp. 208. Recuperada de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1531513146&Signature=0hPA8%2BOhoBbWcnWGe6Tu1My8HXg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf4

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4a. ed.). Mexico: Mc Graw Hill. pp. 210. Recuperada de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1531513146&Signature=0hPA8%2BOhoBbWcnWGe6Tu1My8HXg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf4

Hinojosa, C. (2010). "Clima organizacional y Satisfacción laboral de profesores del colegio

- Sagrados corazones Padres Franceses” (Tesis de doctorado). Universidad de Playa Ancha, Chile. Recuperada de <http://www.genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/ANTEPROYECTOS/CLAUDIO-ANTEPROYECTO.pdf>*
- Huamani, N. (2015). “El clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, línea 1 en el 2013” (Tesis para optar título de grado) Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Villa el Salvador, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.unfels.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf*
- Likert, R. (1968), “El Factor Humano en la Empresa”, Editorial: Deusto., Bilbao” Machuca y Pajares (2016). “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016” (Tesis para optar el título profesional Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Perú.*
- Macgregor, D. (1994), “El lado Humano de las organizaciones”, Editorial McGraww-Hill.*
- Machuca y Pajares (2016). “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016” (Tesis para optar el título profesional Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Perú.*
- Maristany, J. (2007), Administración de Recursos Humanos. (2a. ed.) México: Pearson Prentice Hall. pp. 74.*
- Maristany, J. (2007), Administración de Recursos Humanos. (2a. ed.) México: Pearson Prentice Hall. pp. 38.*
- Mondragón, M (2014), Movimiento Científica. Información Científica. Artículos de Reflexión. Facultad de Ciencias de la Salud Programa de Fisioterapia uso de la Correlación de Spearman. (Mov.cient.Vol.(1): 98-104). Recuperada de: <C:/Users/MATEO/Downloads/Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>*
- Montoya, D. (2016), “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú, 2015” (Tesis para optar grado de magister en Relaciones Laborales). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperada de [file:///C:/Users/LISBETH/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LISBETH/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N%20(1).pdf)*
- Luengo, Y. (2013), “Clima organizacional y desempeño laboral del Docente en Centros de Educación Inicial” (Tesis de grado para optar al título de Magister Scientiarum en Educación). República Bolivariana de Venezuela – Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde/arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf*

- Panta, L. (2015). "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo" (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Pucuhuaranga, T. (2017). "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Santiago León de Chongos". (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración). Universidad Nacional de Centro del Perú. Recuperada de: <https://docplayer.es/93633836-Para-optar-el-titulo-profesional-de-licenciada-en-administracion.html>
- Quiñónez, V. (2013). "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)" (Tesis para la obtención de magister en administración y dirección de empresas). Universidad Tecnológica Israel. Quito, Ecuador. Recuperada <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. pp. 595. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Soto, B. (2012). *Las teorías X, Y y Z en administración de empresas*. GESTIÓN.ORG. Recuperado de <https://www.gestion.org/preguntas-a-responder-durante-el-proceso-de-seleccion/>
- Tecoloco.com (2013). *Clima organizacional ¿Qué tan importante es?* Recuperado de <http://www.tecoloco.com/blog/clima-organizacional-191%3Bque-tan-importante-es-.aspx>
- Triado, G. (2017). "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los inspectores de transporte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2017" (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Encuesta.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN

Objetivos: Estimados, el presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer las características del clima organizacional y el desempeño laboral del trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones no hay respuestas buenas ni malas.

Edad (), Sexo M () F ()

A. Clima Organizacional:

INDICADORES:

1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Moderado 4 = Alto 5= Muy alto

Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
<u>1</u>	<u>Necesidades</u>					
	Considera usted que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo.					
	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo.					
<u>2</u>	<u>Autorrealización</u>					
	La organización le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
	Usted busca nuevas oportunidades de formación					
<u>3</u>	<u>Motivación</u>					
	La remuneración que usted percibe, responde al trabajo realizado.					
	Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.					

COMUNICACIÓN					
4	<u>Información</u>				
	Recibe información con regularidad que le permite conocer lo que sucede en la organización.				
	La Dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.				
5	<u>Conocimiento</u>				
	Conoce las exigencias de su trabajo.				
	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
6	<u>Sentimiento</u>				
	Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza.				
	Se siente orgulloso/a de trabajar para esta organización.				
RESPONSABILIDAD					
7	<u>Desempeño</u>				
	En su grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable				
	Cuándo algo sale mal, corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				
8	<u>Supervisión</u>				
	Usted cumple a medida sus metas y responsabilidades programadas.				
	Su superior inmediato comunica y oriente sobre las políticas y forma de trabajo de su área.				
	Los objetivos que fija su jefe para su trabajo son razonables.				

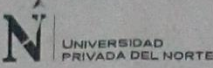
B. Desempeño Laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD						
1	<u>Habilidades</u>					
	Es usted capaz de conseguir los objetivos a un tiempo determinado.					
	Cuando desarrolla sus labores le gusta trabajar en equipo.					
2	<u>Motivación</u>					
	Su superior le motiva a cumplir con su trabajo de la manera que usted considere mejor.					
	La organización se preocupa por su superación profesional.					
3	<u>Ambiente de Trabajo</u>					
	En su organización predomina un ambiente de amistad.					
	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.					
4	<u>Tecnología</u>					
	Usted dispone de tecnología que le facilite el trabajo.					
	Utiliza adecuadamente los equipos, y usa racionalmente los materiales para sus actividades.					
TRABAJO EN EQUIPO						
5	<u>Cooperación</u>					
	Muestra aptitud para integrarse en el equipo.					
	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
6	<u>Nivel de Conflicto</u>					
	Cuando se presentan los problemas en el trabajo trata de resolverlos por si solo o recurre a sus jefes.					
	La solución de los problemas se realiza consultando a todos los miembros.					
CONFIANZA						
7	<u>Habilidad Política</u>					
	La dirección se preocupa por ejercer control, para que los colaboradores cumplan con sus objetivos.					
	En su organización, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos de trabajo.					
8	<u>Honestidad</u>					
	Usted es discreto en el manejo de información delicada y confidencial.					
	Usted tiene criterio para brindar información a terceros.					

ANEXO n.º 2. Fotografías encuesta. (Evidencias)



ANEXO n.º 3. Carta de autorización de uso de información de empresa

 UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE Formato 4

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

Institución:
Aldeas Infantiles sos - Cajamarca

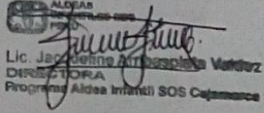
Yo Jacqueline Jenny Ambaspata Valdez
Identificado con DNI 19260689 como Representante Legal de la
empresa/institución Aldeas Infantiles sos Frial Cajamarca
con R.U.C. N° 2014 83 13041

AUTORIZO,
Al señor Silvia Elvira Chávez Anyaypoma
Identificado con DNI N° 40125610, bachiller en la carrera de
Administración
para que utilice la información de esta empresa/institución; con la finalidad de desarrollar su Tesis ()
o Trabajo de Suficiencia Profesional (), de esta manera optar al Título Profesional.

Cajamarca, 14 de Febrero del 2018.

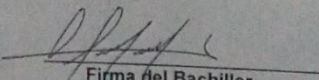
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

() Para Modalidad Suficiencia Profesional: Adjunta Vigencia Poder Del Representante Legal de la
Empresa con vigencia no menor a 90 días.
(x) Para Modalidad Tesis: Adjunta Versión impresa de Consulta de RUC y Consulta de
Representantes Legales de SUNAT.


Lic. Jacqueline Ambaspata Valdez
DIRECTORA
Programa Aldeas Infantiles SOS Cajamarca

Firma Representante Legal
DNI: 19260689

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta son auténticos. En caso de comprobarse lo
contrario, el Bachiller será sometido al Comité de Disciplina.


Firma del Bachiller
DNI: 40125610

Código: COR-F-REC-SA-17.08 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. Vigencia: 08/02/2018
Pág. 1 de 1

ANEXO n.º 4. Fichas para validación de datos.

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA.

- 1.1. Experto: Verónica Quiróz Miranda
 1.2. Especialidad: Administradora
 1.3. Cargo actual: Douk, tiempo completo
 1.4. Grado Académico: Maestro
 1.5. Institución: UNC
 1.6. Tipo de instrumento: Enumerata - cuestionario
 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 29 de agosto 2017

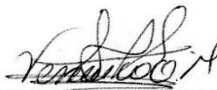
II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	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 y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA.

- 1.1. Experto: *Maria Elvira Vera Correa*
 1.2. Especialidad: *Ing. de Sistemas*
 1.3. Cargo actual: *Docente*
 1.4. Grado Académico: *Maestro*
 1.5. Institución: *UPN*
 1.6. Tipo de instrumento: *Encuesta - Cuestionario*
 1.7. Lugar y fecha: *Cajamarca, 29 agosto 2018*

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					

Coeficiente de valoración porcentual: c=..... *100%*

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

Maria Elvira

 Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- I. REFERENCIA.
- 1.1. Experto: José Céspedes Ortiz
 - 1.2. Especialidad: Contabilidad y Finanzas
 - 1.3. Cargo actual: Docente
 - 1.4. Grado Académico: M.A. Ph.D.
 - 1.5. Institución: UPN
 - 1.6. Tipo de instrumento: ENCUESTA ORGANIZACIONAL
 - 1.7. Lugar y fecha: CAJAMARCA 29 AGOSTO 2018

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							

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

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 Firma y sello del Experto

Anexo 4. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca - 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.</p> <p>Establecer relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el la responsabilidad de los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca – 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es directa en los colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca-2018</p>	Variable 1 Clima organizacional						
			Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala de medición	
			Motivación	Grado de Necesidades		1,2,3	Escala: (1) Muy bajo; (2) Bajo; (3) Moderado; (4) Alto; (5) Muy Alto;		
				Grado de Autorrealización					
				Nivel de Motivación					
			Comunicación	Nivel de Información		4,5,6			
				Grado de Conocimiento					
				Nivel de Sentimiento					
			Responsabilidad	Nivel de Desempeño		7,8			
				Grado de Supervisión					
			Variable 2 Desempeño					Escala de valores	
			Dimensiones		Indicadores			Ítems	Escala: (1) Muy bajo; (2) Bajo; (3) Moderado; (4) Alto; (5) Muy alto;
			Productividad	Grado de Habilidades		1,2,3,4			
				Nivel de Motivación					
Grado de Ambiente de trabajo									
Nivel de Tecnología									
Trabajo en equipo	Grado de Cooperación		5,6						
	Nivel de Conflicto								
Confianza	Grado de Eficacia		7,8						
	Nivel de Habilidad política								
	Grado de Honestidad								
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar					
<p>Diseño:</p> <p>No experimental / Transversal / correlacional / Descriptiva.</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo constituida por 26 colaboradores de la Aldea Infantil SOS Cajamarca 2018, los cuales en su momento se encontraban involucrados en las actividades y funciones directas de la organización.</p> <p>Muestra:</p> <p>Debido a que la población es pequeña, no es necesario calcular la muestra, por lo que se trabajará con toda la población de 26 colaboradores de la Aldea Infantil SOS – Cajamarca.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Hoja Censal</p> <p>Monitoreo: 40 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación Aldeas Infantiles SOS -Cajamarca</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Hoja Censal</p> <p>Monitoreo: 40 minutos</p> <p>Ámbito de Aplicación: Aldeas Infantiles SOS -Cajamarca</p> <p>Forma de Administración individual</p>		<p>DESCRIPTIVA: Excel</p> <p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS versión 24</p> <p>Correlación de la variable 2 para ver el nivel de significancia de Correlación de Spearman $\alpha= 0.879$.</p>					