



Universidad
Continental

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de
Administración y Recursos Humanos

Proyecto de Investigación

**Clima organizacional y desempeño
laboral de la Dirección Regional de
Trabajo y Promoción del Empleo de
Junín, 2017**

Cintya Zarina Falcón Montes

Huancayo, 2017

Para optar el Grado de Bachiller en
Administración



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE
JUNIN, 2017**

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre, quien siempre está a mi lado apoyándome y guiándome, brindándome su confianza y alentándome para poder conseguir mis metas y por ser el impulso de mi vida.

Cintya Falcón Montes

Asesor

Ma. Carmela Iris Guisbert Elescano

Agradecimiento

A mi madre y hermanos las personas más importantes en mi vida quienes me motivaron para poder realizar el presente trabajo de investigación, por confiar en mí y encaminarme por el buen camino para poder conseguir todos mis objetivos profesionales y personales.

A mis profesores de la facultad quienes me brindaron sus experiencias y conocimientos para poder aplicarlos en mi vida laboral, principalmente a la asesora del presente trabajo de investigación, por su apoyo en el desarrollo, orientación y dedicación.

A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, Junín, al director y los funcionarios, quienes gentilmente me apoyaron en el desarrollo del trabajo de investigación, brindándome accesos necesarios para poder desarrollar los respectivos estudios necesarios, además de brindarme sus conocimientos y experiencias dentro de la organización.

Presentación

El trabajo de investigación que lleva por título clima organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, 2017, cuyo propósito es identificar el grado de relación que existe entre ambas variables; por ende, analizar el impacto de la variable independiente sobre la variable dependiente que se da en los colaboradores de la DRTP.

Para la realización de la presente investigación se tuvo en cuenta el proceso de la investigación científica, teniendo como referencia estudios internacionales, nacionales y locales los cuales abordaron temas semejantes los cuales reforzaran la hipótesis formulada, de la misma forma la investigación tuvo como referencia el marco teórico el cual nos da soporte para poder identificar las dimensiones de cada variable propuesta en la investigación

Para poder obtener los resultados de la investigación se tuvo como instrumento principal el cuestionario, el cual evidencia las dimensiones de cada variable, los resultados se obtuvieron mediante la escala de Likert. El cuestionario se aplicó a los 20 colaboradores para luego procesar la información recabada en el programa SPSS, el cual permitió identificar el grado de relación entre ambas variables.

El resultado obtenido de la presente investigación será muy útil para poder tomar decisiones en bien de la organización estudiada, de la misma forma se podrá tener en cuenta los resultados para poder identificar el contexto actual de la organización y poder relacionarla con otras organizaciones homologas.

Resumen

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal identificar el contexto en el cual se desarrolla el clima organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, en sus dimensiones (comunicación, autonomía para tomar decisiones y liderazgo) así poder determinar el impacto del mismo en el desempeño laboral de los colaboradores de la DRTPE. Cada organización tiene su propia personalidad lo que se denomina como clima organizacional, por las características sociales presentes que influyen en la conducta. Esta investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo a través de un diseño descriptivo con alcance correlacional, donde se emplearon técnicas e instrumentos como la escala de clima organizacional y desempeño laboral el que nos permitió el describir el clima organizacional de la DRTPE.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación interpersonal, autonomía para tomar decisiones, motivación laboral, eficiencia, eficacia y productividad laboral.

Abstract

The main objective of the research work is to identify the context in which the organizational climate of the Regional Directorate for Labor and Employment Promotion, in its dimensions (communication, decision-making autonomy and leadership) is developed so as to be able to determine its impact in the work performance of the DRTPE collaborators. Each organization has its own personality which is denominated like organizational climate, by the present social characteristics that influence in the conduct. This research was carried out from the quantitative approach through a descriptive design with correlational scope, where techniques and instruments such as the organizational climate scale and work performance were used which allowed us to describe the organizational climate of the DRTPE.

KEYWORDS: Organizational climate, job performance, interpersonal communication, decision making autonomy, labor motivation, efficiency, efficiency and labor productivity.

Índice de contenidos

<i>Contenido</i>	<i>Pág.</i>
Portada	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de contenidos	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xv
Introducción	15
Capítulo I: Planteamiento del Estudio	16
1.1. Fundamentación del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación del proyecto	19
1.5. Importancia del proyecto	19
1.6. Alcances de la investigación	20
1.7. Delimitación de la investigación	20
1.7.1. Delimitación temporal	20
1.7.2. Delimitación geográfica	20
1.8. Limitaciones de la Investigación	20

1.8.1. Limitación temporal	21
1.8.2. Limitación económica	21
1.8.3. Limitación de información	22
1.9. Fundamentación y formulación de hipótesis de investigación	21
1.9.1. Hipótesis general	21
1.9.2. Hipótesis específicas	21
1.10. Identificación y clasificación de variables	21
1.11. Operacionalización de variables	22
Capítulo II: Marco Teórico - Doctrinario	24
2.1. Antecedentes del estudio	24
2.2. Bases teóricas – científicas	26
2.2.1. Clima organizacional	27
2.2.2. Desempeño laboral	31
2.3. Definición de términos básicos	32
Capítulo III: Metodología de la Investigación	34
3.1. Métodos de investigación	34
3.1.1. Método científico	34
3.1.2. Métodos generales	34
3.1.3. Métodos específicos	34
3.2. Configuración de la investigación	35
3.2.1. Tipo de investigación	35
3.2.2. Clase de investigación	35
3.2.3. Diseño de la investigación	35
3.2.4. Nivel de la investigación	35
3.3. Universo, población y muestra	36
3.3.1. Población y Muestra	36
3.3.2. Tamaño de muestra	36
3.3.3. Selección de la muestra	36
3.4. Técnicas de investigación científica	37
3.5. Instrumentos de acopio de datos	37
3.5.1. Instrumentos	37
3.5.2. Validez	37
3.5.3. Confiabilidad	37

3.6. Procedimiento de recolección de datos	39
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	39
3.8. Descripción del proceso de la prueba de hipótesis	40

Capítulo IV: Trabajo de campo y proceso de

Contraste de la Hipótesis 41

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados	41
4.1.1. Clima organizacional	41
4.1.2. Desempeño laboral	41
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	41
4.3. Discusión de resultados	56

Capítulo V: Aportes a la Investigación 69

5.1. Aportes de la investigación	69
----------------------------------	----

Conclusiones 71

Recomendaciones 72

Bibliografía 73

Anexos 75

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Anexo 3: Constancia de validación

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Clima organizacional.</i>	25
Tabla 2: <i>Desempeño laboral</i>	26
Tabla 3: <i>valorización del instrumento</i>	48
Tabla 4: <i>Estadístico de confiabilidad</i>	49
Tabla 5: <i>Resultados</i>	49
Tabla 6: <i>Escala de medición</i>	32
Tabla 7: <i>estadístico clima organizacional comunicación</i>	53
Tabla 8: <i>Estadístico Autonomía para tomar decisiones</i>	55
Tabla 9: <i>Estadístico Motivación</i>	57
Tabla 10: <i>Escala de medición</i>	59
Tabla 11: <i>Estadístico desempeño laboral productividad laboral</i> 60	60
Tabla 12: <i>Estadístico desempeño laboral eficacia</i>	62
Tabla 13: <i>Estadístico desempeño laboral eficiencia laboral</i>	64
Tabla 14: <i>Resultados de la relación entre las variables clima organizacional</i> <i>Desempeño Laboral</i>	67
Tabla 15: <i>Resumen de los valores de las variables comunicación</i> <i>Y Desempeño Laboral</i>	68
Tabla 16: <i>Resultados de entre las variables autonomía y Desempeño Laboral</i>	70
Tabla 17: <i>Resumen de los valores de las variables motivación</i> <i>Y Desempeño Laboral</i>	71
Tabla 18: <i>Resultados de la relación entre los variables motivación y desempeño</i>	73
Tabla 19: <i>Resumen de la variable motivación y desempeño</i>	74
Tabla 20: <i>Resultados de autonomía y desempeño</i>	76

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Diseño de la investigación.	44
<i>Figura 2:</i> ¿Basado en respeto, empatía y tolerancia existe una relación interpersonal?	54
<i>Figura 3:</i> ¿Para Ud. los medios de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	54
<i>Figura 4:</i> ¿Los mensajes que se da dentro de la organización son claros y/o objetivos?	54
<i>Figura 5:</i> ¿Conoce Ud. sus funciones claramente?	54
<i>Figura 6:</i> ¿Existe comunicación fluida entre los niveles jerárquicos de la organización?	54
<i>Figura 7:</i> ¿Ud. Toma decisiones en su puesto de trabajo?	56
<i>Figura 8:</i> ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	56
<i>Figura 9:</i> ¿Ud. conoce las exigencias de su trabajo?	56
<i>Figura 10:</i> ¿El horario de trabajo se ajusta a sus tareas diarias?	56
<i>Figura 11:</i> ¿Ud. Se siente satisfecho con sus beneficios sociales?.	56
<i>Figura 12:</i> ¿Ud. Se siente satisfecho con sus beneficios sociales?.	58
<i>Figura 13:</i> Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?.	58
<i>Figura 14:</i> ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?.	58
<i>Figura 15:</i> ¿Se siente motivado para realizar sus funciones?	58
<i>Figura 16:</i> ¿Cree Ud. Que puede lograr ascender?.	58
<i>Figura 17:</i> ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	61
<i>Figura 18:</i> ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	61
<i>Figura 19:</i> ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	61
<i>Figura 20:</i> ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	61

Figura 21: ¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	61
Figura 22: ¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	63
Figura 23: ¿Usted cumple con las tareas asignadas diariamente?	63
Figura 24: ¿Ud. Cumple con todas sus funciones en su puesto de trabajo?	63
Figura 25: ¿Ud. Realiza un trabajo de calidad?	63
Figura 26: ¿El grado de responsabilidad asignado está acorde a su capacidad profesional?	63
Figura 27: ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un óptimo desenvolvimiento en su puesto de trabajo?:	65
Figura 28: ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?:	65
Figura 29: ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	65
Figura 30: ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?	65
Figura 31: Nivel de relación entre las variables del clima organizacional y desempeño laboral	65
Figura 32: Nivel de relación entre las variables comunicación el desempeño laboral	69
Figura 33: Nivel de relación entre las variables autonomía Desempeño laboral	72
Figura 34: Relación motivación y desempeño	75
Figura 35: Nivel de autonomía	78

Introducción

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal poder identificar el impacto que tiene tener un adecuado clima laboral sobre el desempeño de los colaboradores de la DRPE, para poder analizar dichas variables en la organización se procedió a realizar un estudio el cual consta de cinco capítulos

En el primer capítulo, se plantea el problema general y específico los cuales servirán como base para poder identificar los objetivos; así mismos se da a conocer un panorama de todo el trabajo de investigación dando a conocer la justificación, importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se da a conocer los antecedentes internacionales, nacionales y locales los cuales refuerzan la hipótesis planteada, de la misma forma se plantea el marco teórico el cual nos brinda un respaldo para identificar las dimensiones de cada variable.

En el tercer capítulo, se profundiza sobre la metodología realizada, se describe la hipótesis general y específica, también se da a conocer el tipo y diseño de la investigación, así mismo la población y muestra que en este caso son los 20 colaboradores de la organización.

En el cuarto capítulo, se presenta los cuadros estadísticos el cual evidencia los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta

En el quinto capítulo, se presenta los aportes a la investigación

Por último se presenta las conclusiones y recomendaciones a la investigación, también se presenta las referencias citadas a lo largo de toda la investigación.

La autora

Capítulo I: Planteamiento del Estudio

1.1 Fundamentación del problema

El clima organizacional hoy en día juega un papel muy importante en las organizaciones públicas y privadas, este aspecto diferencia a las organizaciones a su vez las vuelve más atractivas para poder trabajar siempre que se dé un adecuado clima laboral, en los últimos tiempos las organizaciones se preocupan por retener al mejor talento humano para ello debe dar la posibilidad de que el colaborador se desarrolle en un cómodo ambiente el cual le permita desarrollar sus competencias cognitivas y sociales que en un futuro ayudara al logro de objetivos personales y organizacionales.

En los últimos tiempos las organizaciones están implementando un área exclusiva que esté orientada a fomentar el talento humano, que no solo se dedique a la elaboración de un sistema de pago de salarios siguiendo un enfoque tradicional, la principal preocupación de los nuevos gerentes es fomentar una cultura organizacional el cual tenga como base un adecuado clima organizacional, que permitirá el desenvolvimiento eficaz de cada uno de los colaboradores. Ello permitirá evaluar el éxito o fracaso de la organización, el buen clima laboral va a depender de cómo perciben los colaboradores su nivel de comunicación, liderazgo y la autonomía para poder tomar decisiones. Esto evidencia que el éxito o el fracaso de las organizaciones que va depender esencialmente de la percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus entorno.

El clima organizacional hoy en día es una pieza clave en la gestión del talento humano, ya que al brindar un adecuado ambiente laboral se conseguirá colaboradores comprometidos, el trabajo eficaz de cada colaborador se verá reflejado en su óptimo desempeño laboral los cuales permitirán el logro de los objetivos

Con respecto, al clima organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Junín, se pudo identificar que presenta un clima laboral deficiente que está enmarcada por ser una institución del estado, los colaboradores se

limitan a realizar tareas monótonas y no contribuyen a las buenas relaciones laborales, además de que presentan las siguientes deficiencias:

El ambiente físico de la institución presenta características inadecuadas para poder laborar ya que no cuentan con suficiente espacio, además no cuentan con mobiliario ergonómico para poder facilitar las tareas de los colaboradores, presenta pasillos pocos iluminados con espacios que no facilitan la comunicación entre las áreas.

Como toda organización estatal la DRTPE presenta un organigrama vertical el cual dificulta la comunicación entre jefes y subordinados, ya que al ser una institución pública se limita solo a recibir órdenes sin poder dar su punto de vista, lo cual perjudica las relaciones laborales en la organización.

Los trabajadores de la DRTPE se limitan a recibir órdenes, por ende, se trunca la autonomía para poder tomar decisiones, esto evidencia un sistema tradicional en el cual no se le da la libertad al trabajador para poder tomar decisiones, por ello hoy en día en la organización actual se practica el empowernet, el cual tiene resultados positivos en las organizaciones.

Los colaboradores de la DRTPE, se encuentran poco motivados ya que en la organización se da un sistema de incentivos tradicionales como los sueldos vacaciones, horas extras, pero no es suficiente para poder lograr una motivación que genere cambios.

Los colaboradores no tienen una adecuada productividad laboral ya que no se encuentran en un ámbito adecuado para poder desenvolverse de manera eficaz y eficiente, la baja productividad se evidencia en la poca satisfacción de los usuarios los cuales manifiestan que es muy burocrática la institución.

Hoy en día se evidencia que el clima organizacional tiene un efecto directo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la DRTPE, la gestión administrativa no le da la suficiente importancia para poder mejorar los índices de productividad, por ello es necesario que los funcionarios de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo - Junín, tengan en cuenta que el buen clima laboral implica que se desarrolle una adecuada comunicación entre todos los miembros de la organización, desarrollar la libertad para poder tomar decisiones y aplicar un adecuado liderazgo que permita el desarrollo de cada miembro de la organización, lo cual se verá reflejada en un buen desempeño laboral.

De esta manera se pretende dar a conocer al trabajador como un socio estratégico en la organización para ello se le debe brindar un ámbito adecuado con las herramientas necesarias para que este logre conseguir sus objetivos personales y organizacional en bien del crecimiento de la empresa, el principal objetivo es conocer cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, para que de esta manera se tomen decisiones en bien de la institución y del desarrollo del talento humano.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relacionan la comunicación interpersonal con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín, 2017?
- ¿Cómo se relacionan la motivación con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín, 2017?
- ¿Cómo se relacionan la autonomía para tomar decisiones con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín, 2017?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Conocer como relaciona la comunicación interpersonal con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.
- Explica cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín
- Conocer cómo se relaciona la autonomía para tomar decisiones con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.

1.4 Justificación de la Investigación

Esta investigación tiene como fin determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Junín. Es necesario mencionar que el colaborador hoy en día es considerado un socio estratégico dentro de la organización, además es una ventaja competitiva que diferenciara a las organizaciones, tener a un colaborador comprometido con la organización nos asegurará el logro de objetivos, por ello es necesario tener un sistema de motivaciones que no solo se basen en dinero, sino en un sistema de incentivos como reconocimientos los cuales fidelizaran a nuestros colaboradores.

Este trabajo de investigación se realizó con la finalidad de identificar porque se produce un clima laboral inadecuado el cual se ve reflejado en el bajo desempeño laboral de los colaboradores, es importante señalar que un adecuado desempeño laboral va de la mano con la formación profesional, el desarrollo de competencias, además de resaltar que se debe evaluar el perfil de puesto para cada colaborador esto sumado al buen clima laboral nos dará resultados positivos en cuanto a logro de objetivos y desempeño laboral. La DRTPE, presenta deficiencias en la gestión del talento humano, así mismo se vive un ambiente poco saludable para poder laborar ya que el personal se encuentra estresado y solo desarrolla tareas monótonas, por ello esta investigación pretende identificar y poder fomentar el cambio dentro de la organización de esta forma se cumplirá con el MOF, POI de manera efectiva. Asimismo, se logrará un eficiente desempeño laboral, ello compromete a la mejora de la gestión de la institución y que se refleje en los servicios que brinden

1.5 Importancia del Proyecto

La productividad de los colaboradores se encuentra estrechamente relacionado con el ambiente en el cual desarrolla sus actividades diarias, por ende, es necesario que las organizaciones fomenten clima laboral adecuado, es decir que se cree un ambiente donde puedan desarrollar su competencia, además de generar compromiso en la organización para poder lograr los objetivos como empresa.

La DRTPE, cuenta con colaboradores que se encuentran poco comprometidos con la organización, ya que realizan sus labores por inercia. Los colaboradores tienen una relación inadecuada porque no existe la comunicación adecuada entre los departamentos.

La importancia de que exista un óptimo clima laboral en la DRTPE es que permitirá fortalecer las relaciones interpersonales que repercutirá en la productividad de cada colaborador, por ende, la organización se desarrollara en bien de la sociedad y de cada uno de los miembros de la organización.

Finalmente, el presente trabajo de investigación permitirá conocer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRTPE – JUNIN.

1.6 Alcances de la Investigación

El presente trabajo de investigación se realizó para identificar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así poder sugerir políticas de gestión del talento humano el cual repercutirá en el buen funcionamiento de la organización y en los índices de efectividad de la misma.

1.7 Delimitación de la Investigación

El trabajo de investigación se realizará en el presente año, en los meses de marzo a octubre según el cronograma establecido en el plan de investigación.

1.7.1 Delimitación Geográfica

La investigación se desarrolló en la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo - Junín, provincia de Huancayo distrito de El Tambo, el estudio implicó a todas las áreas de la organización, así mismo se solicitó la colaboración de todos los trabajadores.

1.8 Limitaciones de la Investigación

1.8.1 Limitación Temporal

Si bien es cierto se puede realizar el trabajo de investigación en todas las instituciones públicas, pero por motivos de tiempo se realizó en la institución regional de la DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO – JUNIN. La misma que no perderá valor porque los resultados se pueden homologar con otras instituciones.

1.8.2 Limitación Económica

Para poder realizar el trabajo de investigación en todas las instituciones públicas se tendría que contar con un presupuesto elevado. Por lo expuesto sólo se desarrolló en la DRTPE –JUNIN.

1.8.3 Limitación de Información

Si bien es cierto la investigación no maneja la información de todas las instituciones públicas, el resultado de la tesis se obtuvo con lo que proporcionaron los profesionales, técnicos y administrativos.

1.9 Fundamentación y Formulación de la Hipótesis

(Hernandez Sampieri, 1991) “Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. “

1.9.1 Hipótesis general

- Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la DRTPE-JUNIN.

1.9.2 Hipótesis específicas

- La comunicación interpersonal se relaciona directamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.
- La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.
- La autonomía para tomar decisiones se relaciona directamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín.

1.10 Identificación y clasificación de las variables

- Variable independiente “x”: Clima organizacional
- Variable dependiente “y”: Desempeño laboral.

1.11 Operacionalización de variables

1.11.1 Clima organizacional

Tabla 1: *Clima organizacional*

Definition conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. Fuente: (Ivancevich, 2006)	El clima organizacional, va de acuerdo al buen ambiente laboral que perciben los colaboradores, en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de canales de comunicación - Uso adecuado de códigos -Capacidad de retroalimentación
		Autonomía para la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de toma de decisiones - Delegación de poder -Conocer el perfil de puesto
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración emocional - Reconocimientos de logros - Adecuadas relaciones laborales - Ambiente de trabajo adecuado.

1.11.2 Desempeño laboral

Tabla 2: *Desempeño Laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p>	<p>El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral, los cuales suman a poder lograr los objetivos personales y organizacionales.</p>	Eficiencia	- Eficiencia del trabajador.
		Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de Trabajo.
		Eficiencia laboral	- Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos y competencias. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.

Fuente: (Chiavenato, 2002)

Capítulo II: Marco Teórico del Estudio

2.1 Antecedentes del Estudio

Sobre las variables del trabajo de investigación: clima organizacional y desempeño laboral, se ha podido recabar información previa que sirven de antecedentes a esta investigación y cuyos aportes son de gran importancia para poder reforzar la hipótesis planteada.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(Díaz, 2015), *titulado su tesis de grado: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:* Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que, en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

(Cobali, 2009), *realizó la investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. La investigación llegó a la siguiente conclusión:* Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

2.1.3 Antecedentes Locales

(Quilca, 2014), *en su tesis de grado titulado: Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, en la Universidad Peruana Los Andes – Hyo. La investigación llegó a la siguiente conclusión:* Los métodos usados para el desarrollo de toda la investigación fueron, como método general se utilizó el método científico empleado para cada uno de los procesos a seguir, utilizándose como métodos específicos al método descriptivo, explicativo, cualitativo y cuantitativo que nos permitió conocer cada variable por separado y sistemáticamente ambas variables como un todo. El resultado que se obtuvo de la investigación fue que la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014 presenta un clima organizacional desfavorable para el desempeño laboral del personal. Ante todo lo mencionado se concluye que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r_s = 0.789$) en la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. La influencia es directa fuerte. Lo que muestra que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas - Científicas

2.2.2 Variable Clima Organizacional

(Ivancevich, 2006), señala que “el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia”.

(Alles, 2008), quien afirma que “el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta.”

(Chiavenato, 2002), el clima organizacional “constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).”

“Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales” según, (Brunet, 1989)

Enfoque de Factores Psicológicos Individuales

El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea, (Schneider, 1983)

Los procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral.

2.2.1.1 Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensión Motivación

a. Teoría de la Motivación de Maslow

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante teoría de la personalidad.

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad.

b. Teoría de Motivación de Mc Clelland

David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

c. Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor

Teoría X: Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio; el trabajo es una forma de castigo, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Las premisas de la teoría X son:

- Los trabajadores son como los caballos; si no se les espuelea no trabajan; la gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amanecen con castigos para que se esfuercen por seguir los objetivos de la empresa.
- El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan

Teoría Y: Los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esfuerzan siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. La premisa de la teoría Y son:

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo.

□ No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Dimensión Comunicación Interpersonal:

(Fonseca Yerena, 2011), comunicar es "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes".

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

□ Fuente / codificador. La fuente /codificador es aquella persona en la situación de comunicación interpersonal que origina y codifica la información que desea compartir con otra persona. La codificación es el proceso de disponer la información en alguna forma que puede ser recibida y comprendida por otra persona.

□ Señal. La información codificada que la fuente pretende compartir constituye un mensaje. Un mensaje que ha sido transmitido de una persona a otra se denomina señal.

□ Decodificador / destinatario es aquella persona con la cual la fuente trata de compartir información. Este individuo recibe la señal y decodifica o interpreta el mensaje para determinar su significad.

Dimensión Autonomía para Toma de Decisiones

(Kant, 2008), “la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico. Cuando la voluntad toma por ley alguna que no está dada por su propia razón práctica sino por un objeto exterior que la determina, ésta actúa moralmente por motivos subjetivos e intereses particulares, (conforme al deber), más que por el deber mismo. Debemos entender que la Heteronomía significa una falta de autoridad imperativa, que es la fuente de todos los principios espurios”

2.2.2 Variable Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2002), define el desempeño “como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.”

(Bittel, 2000),” Plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”

(Ghiselli, 1998), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Existen teorías que refuerza el desempeño laboral y son:

2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión Productividad Laboral

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

Dimensión Eficacia

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Coulter, 2010)

La eficacia "es una medida del logro de resultados (Chiavenato, 2002)

Dimensión Eficiencia Laboral

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2002)

La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" (Coulter, 2010)

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

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Variable Clima organizacional

El clima organizacional se basa en el estudio de actitudes, comportamientos que se dan dentro de una organización, se fundamenta en disciplinas como la sociología y psicología, los cuales permiten analizar el recurso humano como un socio estratégico para la organización

2.3.2 Variable Desempeño Laboral

El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Asimismo, el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía.

2.4 Definición de Términos Básicos

Autonomía

Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

Clima organizacional

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento

Comunicación

Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.

Desempeño laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad

Eficacia

Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos

Eficiencia

Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Métodos de Investigación

3.1.1 Método General

El método general que se utilizara en la presente investigación es el método científico, (Bravo, 1988), “consiste en formular cuestiones o problemas sobre la realidad de mundo y los hombres, con base a la observación de la realidad y la teoría ya existente, en anticipar soluciones a estos problemas y verificarlas con la realidad, mediante la observación de los hechos que se ofrezca, la clasificación y su análisis”.

3.1.2 Método Específicos

“Este método sólo se emplea para el estudio de una determinada parte de la realidad, analizando las cualidades y conexiones internas de los hechos sociales o naturales”. (Carrasco, 2002)

En la investigación se utilizarán los siguientes métodos generales:

- a) **Método descriptivo:** “Supones que se conocen las variables pertinentes al problema. Sus hipótesis son de tipo general “x” y “y”, se relacionan en el estudio” (Paián, 2014)
- b) **Método inductivo - deductivo:** “Consiste en formular leyes generales o universales sobre la observación de casos particulares”, (Paián, 2014), este método es indispensable para realizar un estudio detallado teniendo en cuenta nuestros objetivos
- c) **Método analítico - sintético:** Este método es importante porque permite conocer de forma particular y general las características

de la problemática, de tal forma que se pueda manejar de forma correcta y principios y conceptos.

3.2 Configuración de la Investigación

3.2.1 Tipo de Investigación

El trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo. Así mismo el estudio es cuantitativo ya que mide el grado de relación entre las variables ya mencionadas.

3.2.2 Clase de Investigación

El trabajo de investigación es de clase social, porque estudia el clima organizacional y el desempeño laboral como fenómenos de las relaciones sociales de la humanidad.

3.2.3 Diseño de la Investigación

El diseño que se empleó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio de la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo; las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transaccional, puesto que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único.

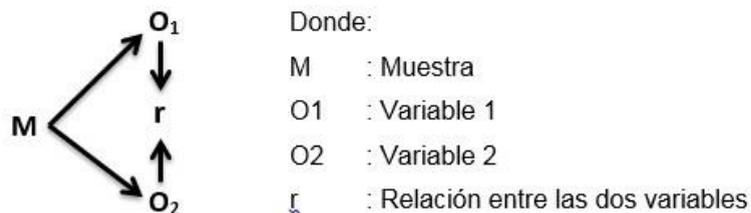


Figura 1: Diseño de la investigación correlacional

3.2.4 Nivel de Investigación

La correlación es simple, ya que establece la relación entre la variable de clima organizacional y desempeño laboral.

3.3 Universo, población y Muestra

3.3.1 Universo

El universo de la investigación está conformado por todos los trabajadores de la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo – Junín.

3.3.2 Población

La población está constituida por el total de trabajadores, que prestan servicios en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo – Junín, quienes vienen laborando en las diferentes áreas, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales auxiliares y técnicos). Siendo un total de 20 trabajadores

3.3.3 Muestra

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total del personal de la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo – Junín. Puesto que la población de estudio no es considerable, por tales razones la muestra es la misma cantidad de la población que son 20 colaboradores, al ser una población finita no se aplicaron fórmulas para hallar la muestra.

3.4 Técnicas de Investigación Científica

Para la recolección de los datos se ha utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con preguntas de tipo escala de Likert.

3.5 instrumentos de Acopio

3.5.1 Cuestionario Estructurado

La variable clima organizacional está conformada por tres dimensiones: comunicación interpersonal (5 ítems), autonomía para la toma de decisiones (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), de acuerdo (3), totalmente de acuerdo (4)

La variable de desempeño laboral, estuvo conformada por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tuvo un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems del desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), de acuerdo (3), totalmente de acuerdo (4)

3.5.2 Validez

Los instrumentos, fueron sometidos a juicio de expertos, para ser validados de acuerdo al instrumento de opinión de expertos, que se detalla en la tabla N° 3

Tabla 3: *Valoración de los instrumentos de evaluación según expertos*

Apellidos y nombres del informante	Código del instrumento	Opinión de Aplicabilidad	Promedio de valoración
Abog. Wilson Espinoza Narcizo	CO-01	Es aplicable	Muy buena

3.5.3 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento empleado en la investigación se ha determinado con el coeficiente de Alfa de Cronbach y haciendo uso el software estadístico SPSS.

Tabla 4: *Estadístico de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elemento
,990	30

Tabla 5 *resumen del estadístico*

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido	0	,0
Total	8	100,0

3.6 Procedimiento de Recolección de Datos

1. Se ha pedido el permiso respectivo al Director de la dirección regional de trabajo de promoción del empleo, cuyo asunto se solicita la aplicación de instrumentos de evaluación.

2. Finalmente se aplicó los instrumentos a los auxiliares y administrativos correspondientes a la organización.

3.7 Técnicas de Procesamiento y análisis de Datos

3.7.1 Proceso

Para el procesamiento de los datos encontrados se ha empleado la técnica estadística, se ha asignado un código a cada una de las variables que permita una fácil identificación

Para el almacenamiento de los datos se hizo uso de las bases de datos, hojas de cálculo y programas estadísticos como el SPSS.

3.7.2 Análisis

Para el análisis de los datos se ha utilizado las siguientes técnicas estadísticas: Las técnicas descriptivas (estadística descriptiva).- Esta técnica a su vez se sub divide en técnicas gráficas y técnicas numéricas. Las variables del trabajo de investigación son variables cualitativas.

En tal sentido el análisis de los datos se ha realizado en base a la información obtenida después de haber procesado los datos y teniendo como soporte a la estadística descriptiva e inferencial, el software estadístico SPSS y la hoja electrónica Microsoft Excel 2010.

3.7.3 Presentación de datos

Para la presentación de los datos se han utilizado las gráficas de barras.

3.8 Descripción del proceso de la Prueba de Hipótesis

El proceso de prueba de hipótesis se realizará mediante el análisis estadístico calculado el coeficiente de correlación

Capítulo IV: Trabajo de Campo y Proceso de Contraste de Hipótesis

4.1 Presentación de resultados

El análisis de resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y/o preguntas formuladas, y las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, con la finalidad de evaluar si confirman las teorías o no, y se generan debates con la teoría ya existente. En este análisis deben mostrarse las implicaciones de la investigación realizada para futuras teorías e investigaciones.

En términos generales, en el análisis también debe indicarse si el estudio respondió o no a las hipótesis o preguntas planteadas para desarrollar los objetivos del estudio.

4.2 Organización, análisis e Interpretación de los Resultados

Los resultados de la aplicación del cuestionario se presentarán en forma ordenada según las variables y dimensiones.

4.2.1 Variable Clima Organizacional

Se presentan los resultados obtenidos de los ítems 1 al 15 del instrumento para medir el clima organizacional de la DRTPE.

La siguiente es la escala de medición:

Tabla 6: *Escala de medición*

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

Teniendo en cuenta los factores de evaluación los resultados son los siguientes:

a. **Comunicación Interpersonal**

La comunicación interpersonal es una característica racional de los seres humanos que nos permite estar en contacto con nuestro entorno para poder compartir ideas y experiencias, así mismo es un sistema que permite el entendimiento de todos los hombres.

Tabla 7: Estadísticos clima organizacional: Comunicación y organización

		¿Basado en respeto, empatía y tolerancia existe una relación interpersonal?	¿Para Ud. los medios de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	¿Los mensajes que se da dentro de la organización son claros y/o objetivos?	¿Conoce Ud. sus funciones claramente?	¿Existe comunicación fluida entre los niveles jerárquicos de la organización?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		2,05	2,25	2,15	2,00	2,15
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		1°	2	2	1	2
Desviación estándar		,999	,786	,988	1,026	,988
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		4	4	4	4	4
Suma		41	45	43	40	43

En la tabla 7 se evidencia una media general de 2.12, lo cual resalta que la capacidad de comunicación entre los colaboradores es regular, según la mediana el 48% de sus colaboradores no dan a conocer sus ideas de forma clara y según la moda tiene un nivel de comunicación interpersonal deficiente

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión comunicación interpersonal de la variable clima organizacional se presenta mediante figuras se presenta a continuación

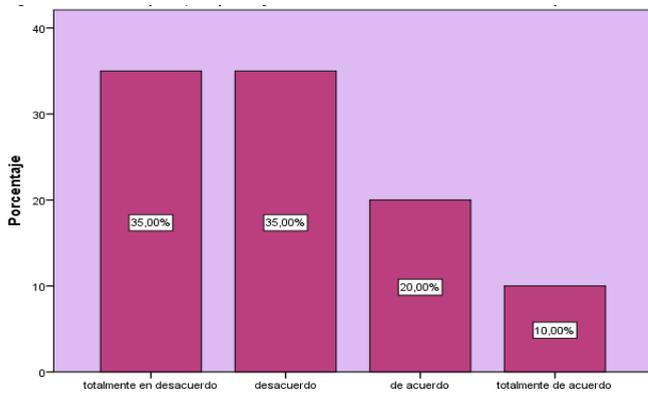


Figura 2: ¿Basado en respeto, empatía y tolerancia existe una relación interpersonal?

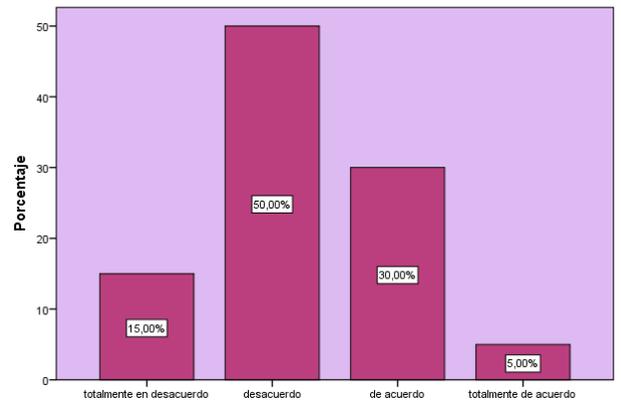


Figura 3: ¿Para Ud. los medios de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?

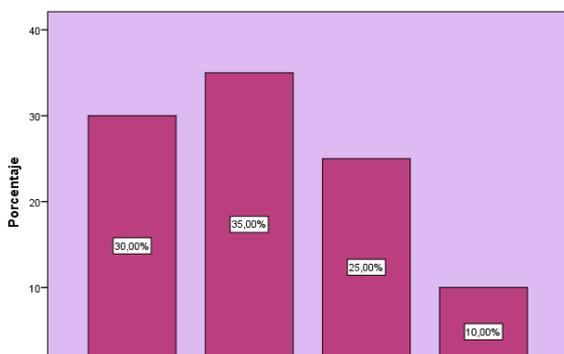


Figura 4: ¿Los mensajes que se da dentro de la organización son claros y/o objetivos?

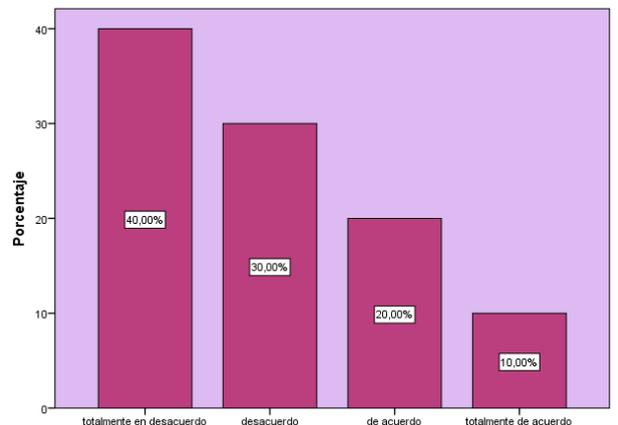


Figura 5: ¿Conoce Ud. sus funciones claramente?

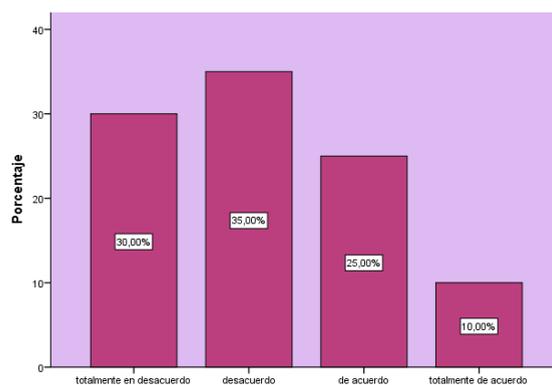


Figura 6: ¿Existe comunicación fluida entre los niveles jerárquicos de la organización?

b. Autonomía para la toma de decisiones

La autonomía para tomar decisiones permite hacer uso de la voluntad propia que parte de la iniciativa de tomar alguna acción con responsabilidad en bien de la organización y del desarrollo profesional.

Tabla 8: Estadísticos clima organizacional: Autonomía para tomar decisiones

		¿Ud. Toma decisiones en su puesto de trabajo?	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	¿Ud. conoce las exigencias de su trabajo?	¿El horario de trabajo se ajusta a sus tareas diarias?	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		1,90	2,25	2,20	2,05	2,00
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		1	2	2	2	1
Desviación estándar		,968	,910	,768	,759	1,076
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		4	4	3	3	4
Suma		38	45	44	41	40

En la tabla 8 se observa como media general de 2.08, lo cual nos indica que la disposición del personal para tomar decisiones es deficiente, según la mediana el 45% de sus colaboradores no tiene autonomía en la toma de decisiones en la organización y según la moda tiene muy poca autonomía para poder tomar decisiones.

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión autonomía para tomar decisiones de la variable clima organizacional se presenta mediante figuras se presenta a continuación

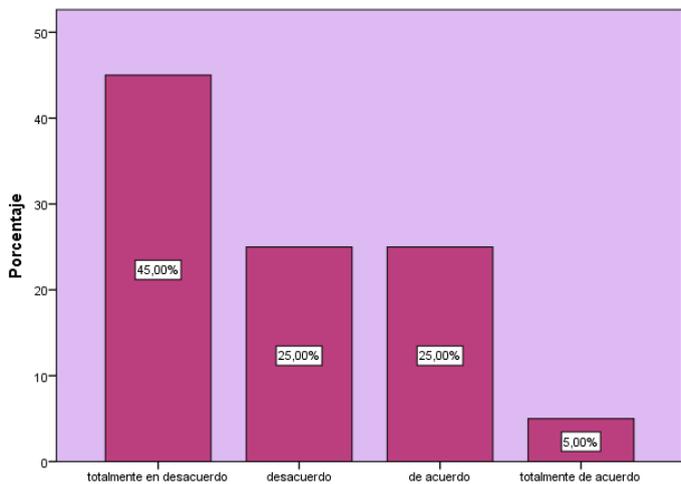


Figura 7: ¿Ud. Toma decisiones en su puesto de trabajo?

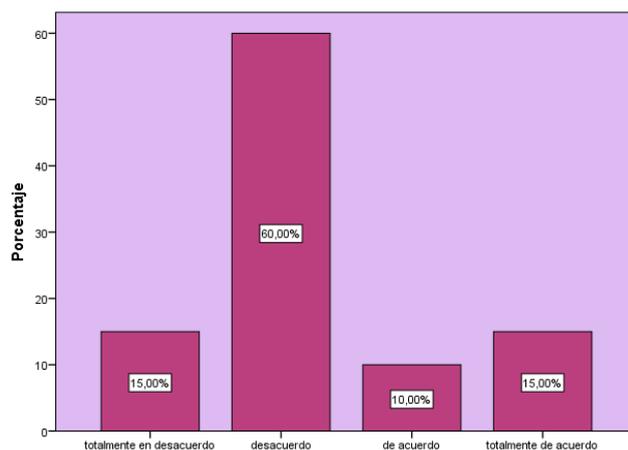


Figura 8: ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?

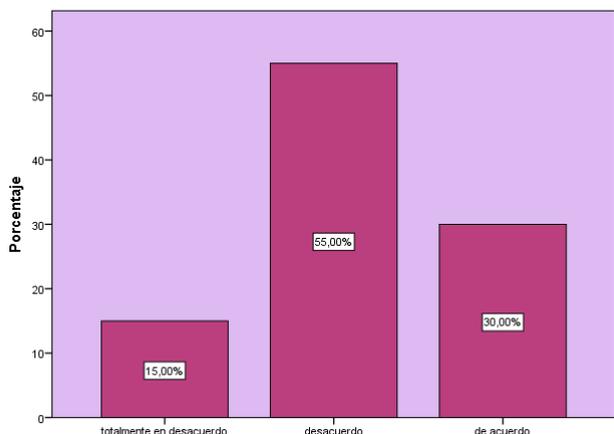


Figura 9: ¿Ud. conoce las exigencias de su trabajo?

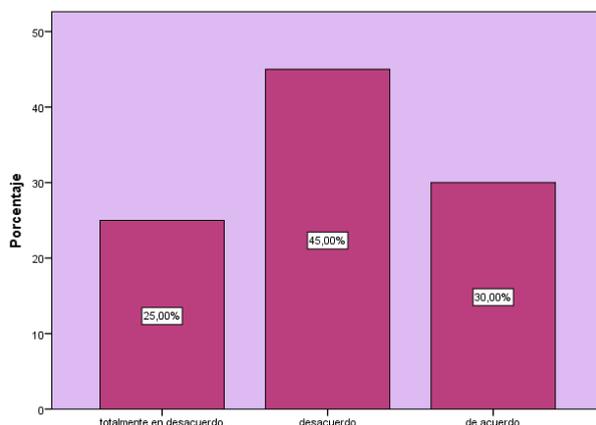


Figura 10: ¿El horario de trabajo se ajusta a sus tareas diarias?

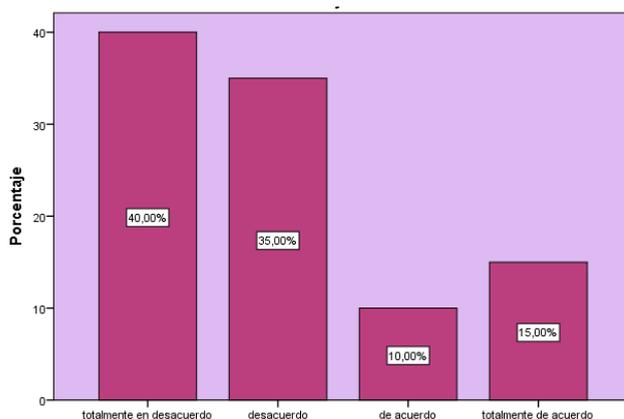


Figura 11: ¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?

c. Motivación Laboral

La motivación laboral es aquel factor que impulsa a los colaboradores a realizar su trabajo con eficiencia, es aquel aspecto en el cual el trabajador se encuentra comprometido con la organización para poder lograr todos los objetivos propuestos.

Tabla 9: Estadísticos clima organizacional: Motivación laboral

		¿Ud. Se siente satisfecho con sus beneficios sociales?	Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?.	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?.	¿Se siente motivado para realizar sus funciones?	¿Cree Ud. Que puede lograr ascender?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		2,15	1,90	2,15	2,90	2,80
Mediana		2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
Moda		2	1	2	3	3
Desviación estándar		,933	,912	,813	,968	,951
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		4	4	4	4	4
Suma		43	38	43	58	56

En la tabla 9 se evidencia que la media general es de 2.38, ello indica que la motivación laboral es un poco deficiente, según la mediana el 60% de los colaboradores tiene no se encuentran motivados de igual forma la moda corrobora tal afirmación.

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión motivación laboral de la variable clima organizacional se presenta mediante figuras se presenta a continuación

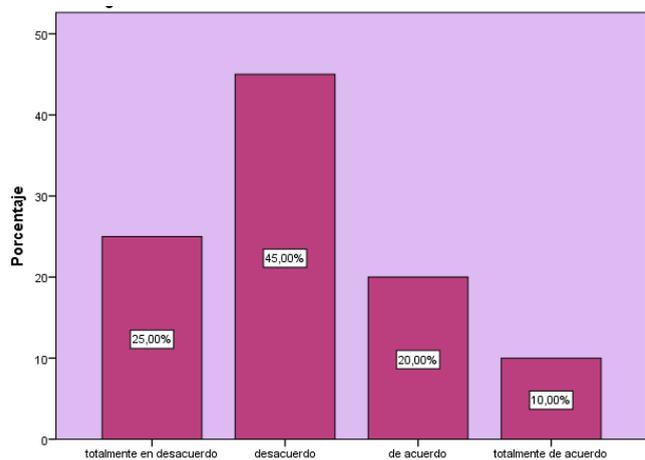


Figura 12: ¿Ud. Se siente satisfecho con sus beneficios sociales?

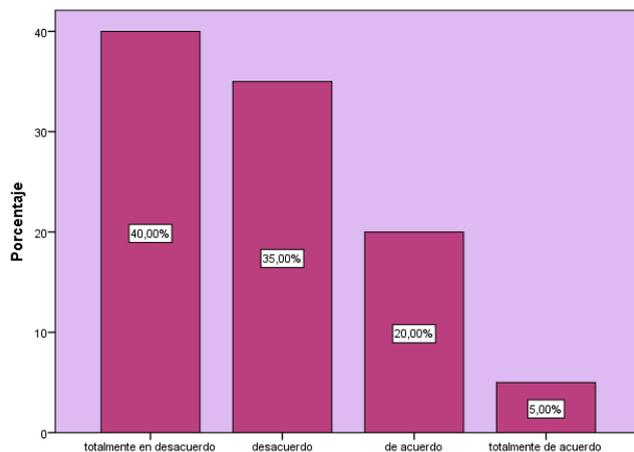


Figura 13: ¿Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?

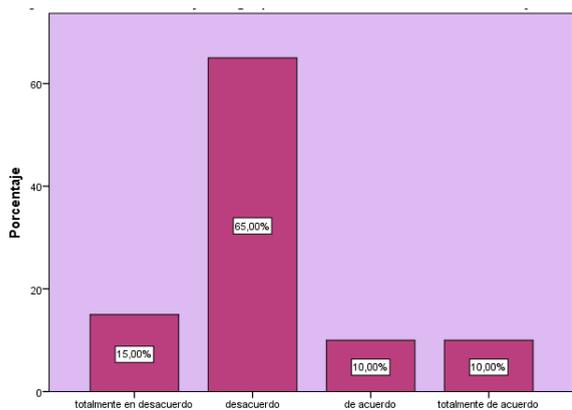


Figura 14: ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu...

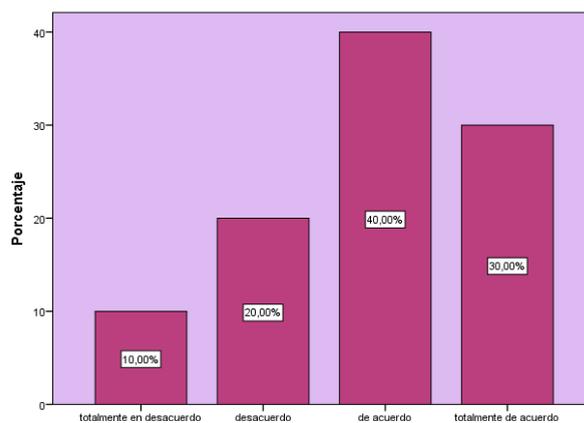


Figura 15: ¿Se siente motivado para realizar sus funciones?

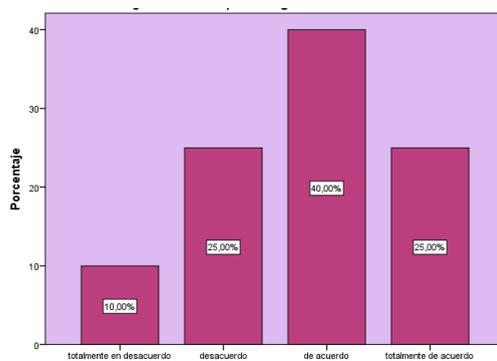


Figura 16: ¿Cree Ud. Que puede lograr ascender?

4.2.2 Variable Desempeño Laboral

Los resultados obtenidos de los ítems 16 al 30 del cuestionario fue usado para medir el desempeño laboral de la DRTPE.

La siguiente es la escala de medición:

Tabla 10: *Escala de medición*

Totalmente desacuerdo	en	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4

Teniendo en cuenta los factores de evaluación los resultados son los siguientes:

a. Productividad laboral

La productividad es definida como la relación que existe entre la eficacia y eficiencia, al optimizar recursos y tiempos en la creación de un servicio o bien, es el indicador que nos muestra que tan buena es la organización o en su defecto que falencias presenta.

Tabla 11: Estadísticos desempeño laboral: Productividad laboral

		¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		1,85	2,00	1,70	1,95	2,70
Mediana		1,50	2,00	1,50	1,50	3,00
Moda		1	1	1	1	3
Desviación estándar		1,040	1,026	,865	1,099	,865
Mínimo		1,082	1,053	,747	1,208	,747
Máximo		1	1	1	1	1
Suma		4	4	4	4	4

La tabla 11 muestra a la media general de 2.04, lo cual evidencia que la productividad laboral entre los miembros de la organización es regular, según la mediana el 45% de sus colaboradores tiene escasos recursos para poder lograr una adecuada productividad laboral, la moda nos muestra que hay un nivel deficiente en la productividad.

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión productividad laboral de la variable desempeño laboral se presenta mediante figuras se presenta a continuación

:

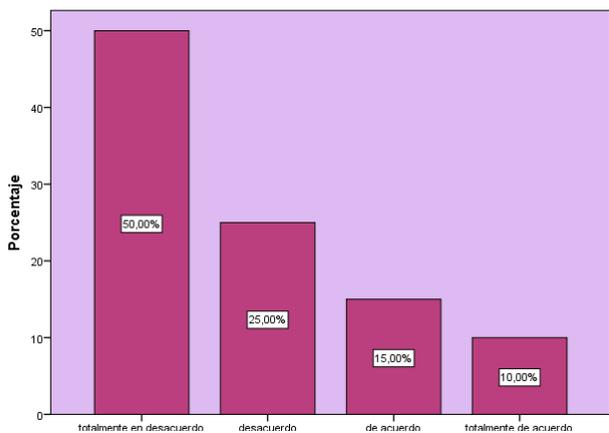


Figura 17: ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

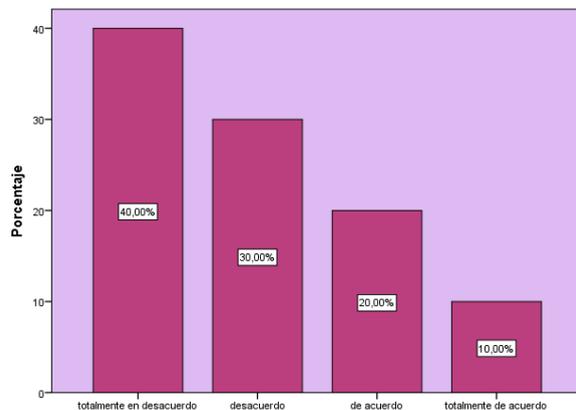


Figura 18: ¿Cumple con eficiencia su trabajo dentro de la organización?

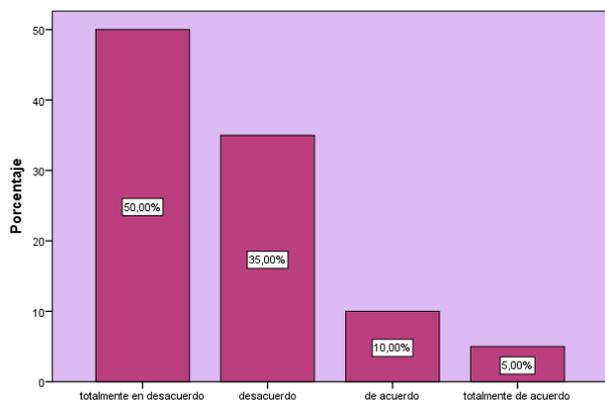


Figura 19: ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

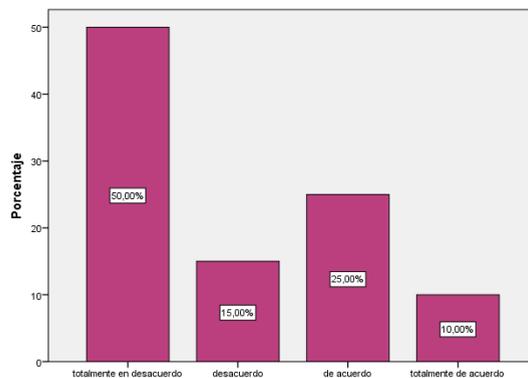


Figura 20: ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?

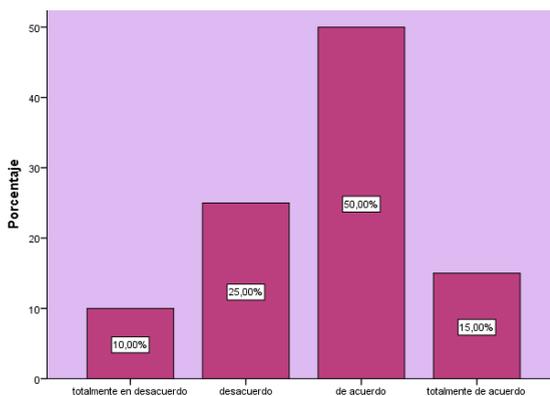


Figura 21: ¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?

b. Eficacia

Es el resultado del cumplimiento de las tareas encomendadas.

Tabla 12: Estadístico desempeño laboral: eficacia

		¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	¿Usted cumple con las tareas asignadas diariamente?	¿Ud. Cumple con todas sus funciones en su puesto de trabajo?	¿Ud. Realiza un trabajo de calidad?	¿Se genera alternativas de solución ante cualquier problema?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		2,00	2,30	2,35	2,50	2,40
Mediana		2,00	2,50	2,00	3,00	2,50
Moda		2	3	2	3	3
Desviación estándar		1,026	1,031	,933	,889	1,046
Mínimo		1,053	1,063	,871	,789	1,095
Máximo		1	1	1	1	1
Suma		4	4	4	4	4

En la tabla 12 se muestra que la media general es de 2.31, lo cual significa que la eficacia entre los miembros de la organización es regular, la mediana es de 65% lo cual nos evidencia que los colaboradores no logran una adecuada eficacia y según la moda tiene nivel promedio bajo de la variable mencionada.

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral se presenta mediante figuras se presenta a continuación:

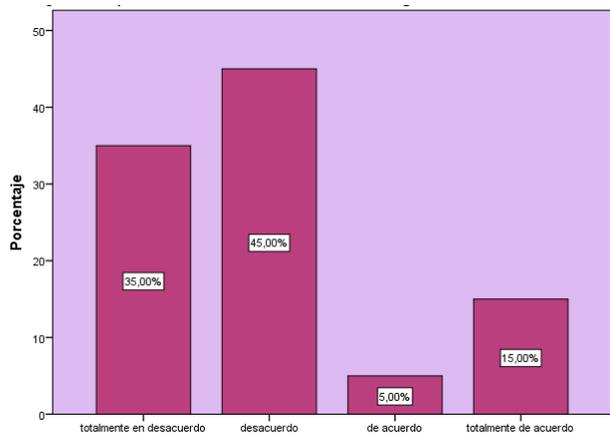


Figura 22 ¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?

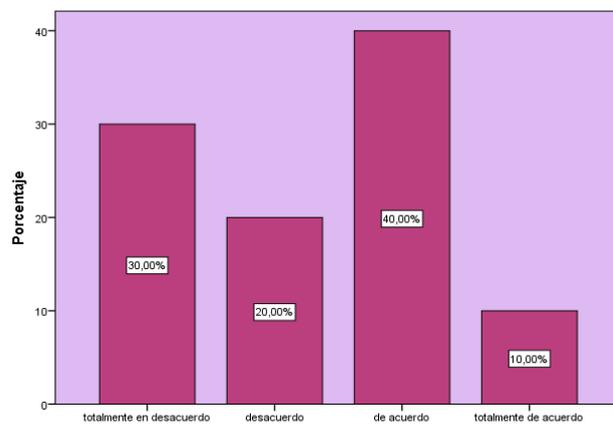


Figura 23 ¿Usted cumple con las tareas asignadas

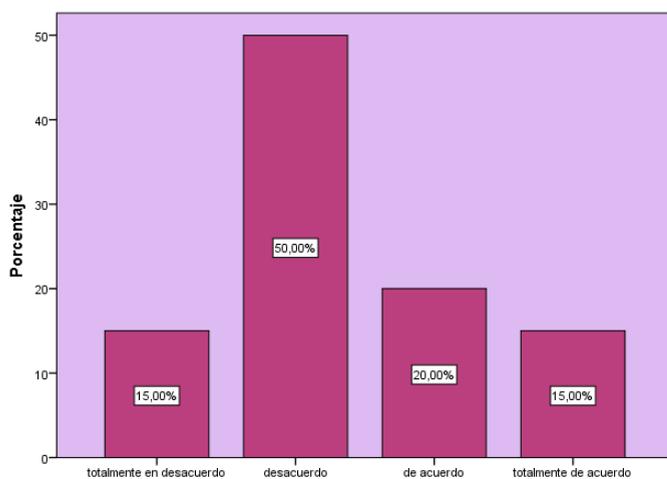


Figura 24 ¿Usted cumple con todas sus funciones en su puesto de trabajo?

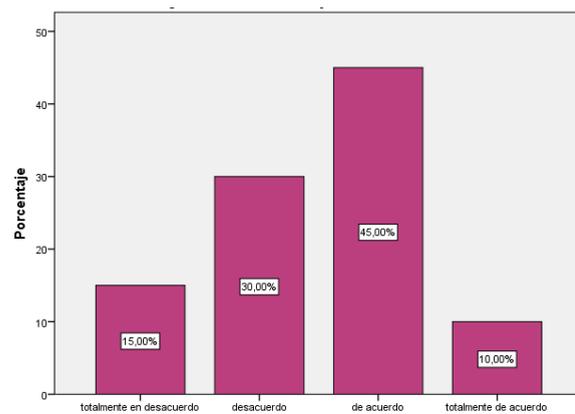


Figura 25: ¿Ud. Realiza un trabajo de calidad?

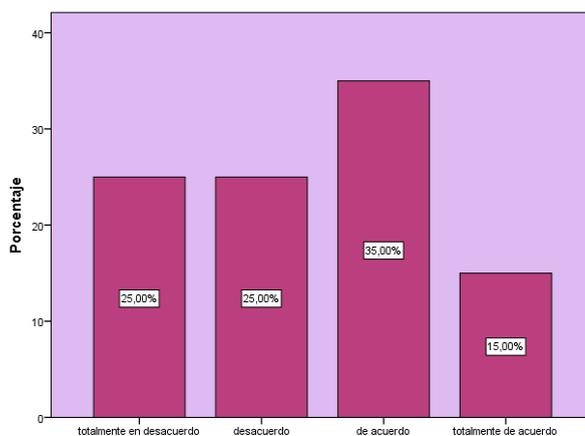


Figura 26: ¿Se genera alternativas de solución ante cualquier problema?

c. Eficiencia laboral

Es la optimización de tiempos y recursos para realizar una tarea.

Tabla 13: Estadístico de desempeño laboral: Eficiencia laboral

		¿El grado de responsabilidad asignado está acorde a su capacidad profesional?	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un óptimo desenvolvimiento en su puesto de trabajo?:	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?
N	Validos	20	20	20	20	20
Media		1,95	2,20	1,95	2,05	2,10
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		1	3	1	1	1
Desviación estándar		,945	,951	1,050	1,099	1,021
Mínimo		,892	,905	1,103	1,208	1,042
Máximo		1	1	1	1	1
Suma		4	4	4	4	4

En la tabla 13 se muestra la media general de 2.05, lo que evidencia que la eficiencia laboral de los miembros de la organización es deficiente, según la mediana el 54% de los colaboradores tiene poca disposición para poder cumplir con una adecuada eficiencia laboral sus tareas diarias y según la moda tiene poco nivel de la variable mencionada.

Los resultados de cada pregunta aplicada en la dimensión eficiencia laboral de la variable desempeño laboral se presenta mediante figuras se presenta a continuación

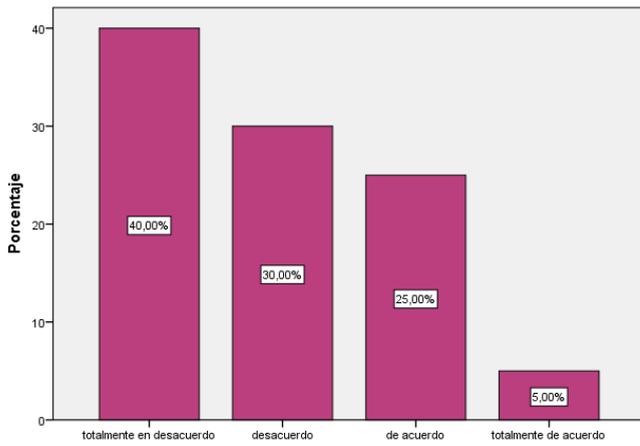


Figura 27: ¿El grado de responsabilidad asignado está acorde a su capacidad profesional?

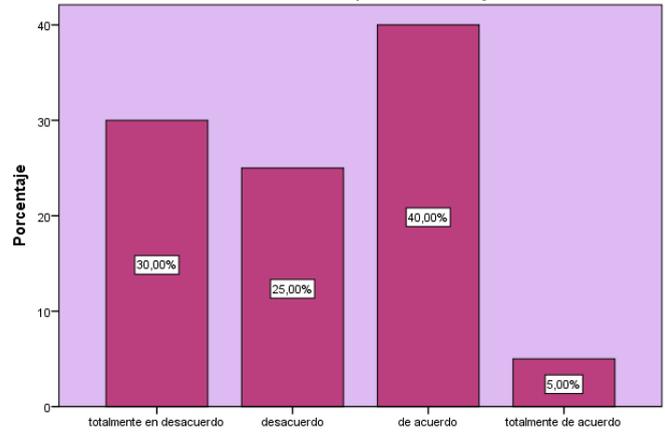


Figura 28: ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un óptimo desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

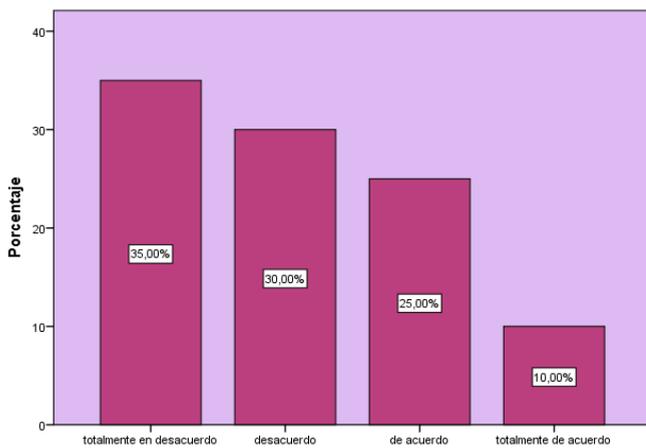


Figura 29: ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

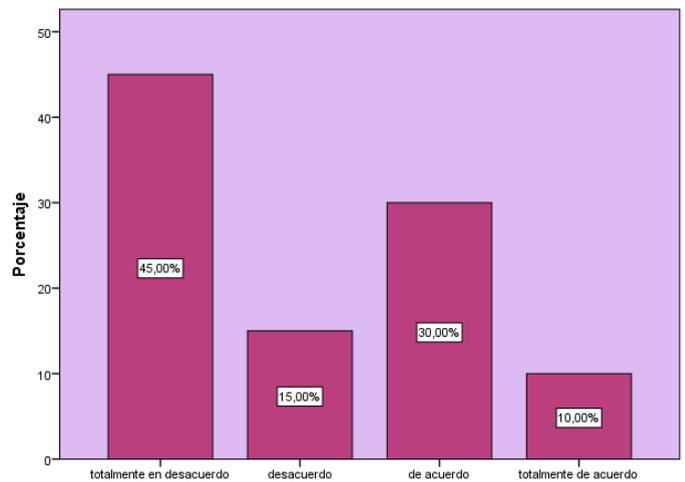


Figura 30: ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

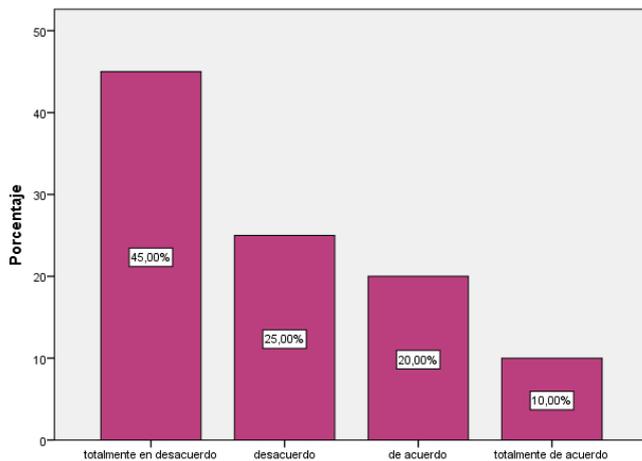


Figura 31: ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?

4.3 Proceso de la Prueba de Hipótesis

4.3.1 Hipótesis General

Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la DRTPE-JUNIN.

Para demostrar la hipótesis general se obtuvo los promedios de ambas variables del total de la población de estudio:

Tabla 14: *Resumen de los valores de las variables Clima organizacional y Desempeño Laboral*

Variable independiente	Variable dependiente
clima organizacional	desempeño laboral
1.13	1.07
1.53	1.27
1.53	1.53
1.60	1.73
1.67	1.73
1.73	1.73
1.80	1.93
1.80	2.00
1.87	2.07
2.00	2.13
2.00	2.13
2.13	2.27
2.13	2.27
2.13	2.27
2.53	2.33
2.87	2.53
2.93	2.53
3.07	2.80
3.47	3.13
3.87	3.20

Se procesaron estos datos haciendo uso de los programas SPSS y Microsoft Excel y los resultados fueron el siguiente

Tabla 15: Resultados de la relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.955179129
Coeficiente de determinación R ²	0.912367169
R ² ajustado	0.907498679
Error típico	0.167846157
Observaciones	20

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	5.279564686	5.279564686	187.402471	5.8902E-11
Residuos	18	0.507101981	0.028172332		

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	0.512457633	0.124208876	4.125773039	0.00063477	0.25150447	0.7734108	0.25150447	0.7734108
Variable X 1	0.740125891	0.054065216	13.68950223	5.8902E-11	0.62653909	0.85371269	0.62653909	0.85371269

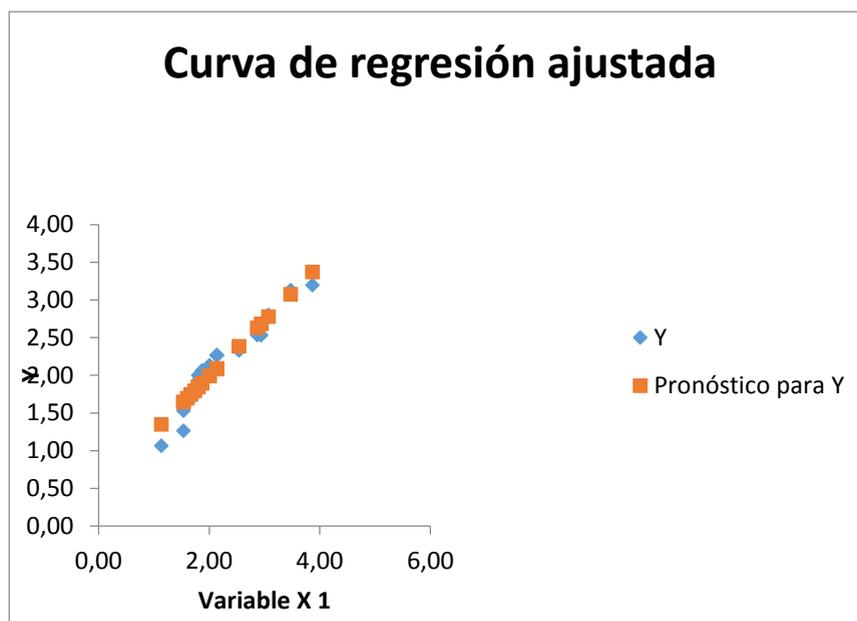


Figura 32: Nivel de relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral

Los resultados obtenidos nos muestra que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.955179129, lo que nos evidencia que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la DRTPE, asimismo el coeficiente de determinación es 0.912367169 el cual se aproxima a la unidad lo que reafirma la hipótesis general. La curva de regresión ajustada muestra la cohesión y ajuste de los datos de ambas variables con tendencia lineal.

4.3.2 Primera Hipótesis Específica

La comunicación interpersonal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los colaboradores la DRTPE-Junín.

Los resultados de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral son:

Tabla 16: *Resumen de los valores de la variable**Comunicación interpersonal y Desempeño Laboral*

variable independiente	variable dependiente
comunicación interpersonal	desempeño laboral
1.2	1.07
1.2	1.27
1.2	1.53
1.4	1.73
1.4	1.73
1.6	1.73
1.6	1.93
1.6	2.00
1.6	2.07
1.8	2.13
1.8	2.13
2	2.27
2	2.27
2.4	2.27
2.8	2.33
3	2.53
3	2.53
3	2.80
3.8	3.13
4	3.20

Para obtener los resultados se hizo uso de los programas SPSS y Microsoft Excel y se observó que:

Tabla 17: Resultados de la relación entre comunicación interpersonal y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.933972157
Coeficiente de determinación R ²	0.872303991
R ² ajustado	0.865209768
Error típico	0.20261269
Observaciones	20

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	5.047732426	5.047732426	122.96	1.77995E-09
Residuos	18	0.73893424	0.041051902		
Total	19	5.786666667			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	0.865419501	0.122991198	7.036434451	1.44901E-06	0.607024583	1.12381442	0.60702458	1.12381442
Variable X 1	0.598072562	0.053935208	11.08872262	1.77995E-09	0.484758895	0.71138623	0.48475889	0.71138623

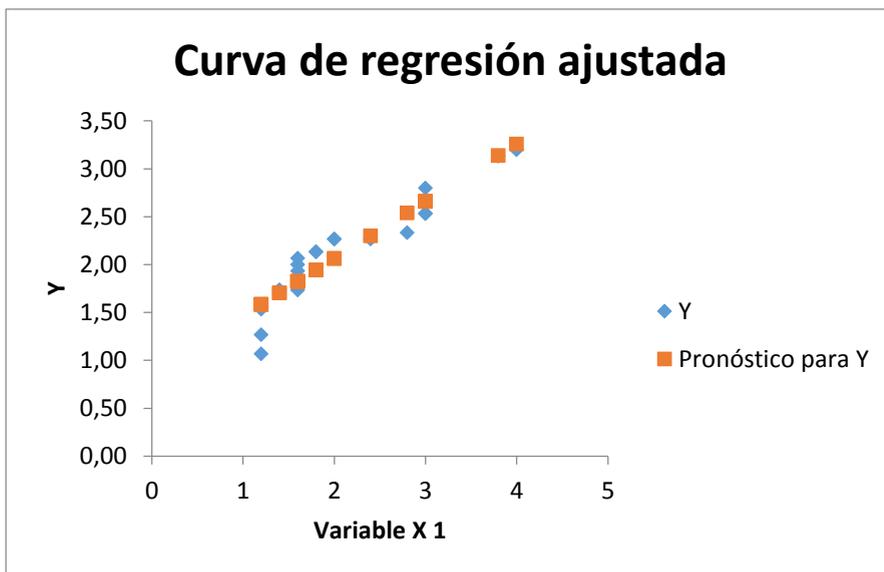


Figura 33: Nivel de relación entre comunicación interpersonal y desempeño laboral

Los resultados del coeficiente de correlación es de 0.933972157, el cual nos muestra que existe una relación positiva entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral del personal de DRTPE, el coeficiente de determinación es 0.872303991 el cual se aproxima a la unidad, con lo que se reafirma la hipótesis específica planteada. La curva de regresión nos muestra la cohesión de los datos de ambas variables

4.3.3 Segunda Hipótesis Específica.

La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los colaboradores la DRTPE-Junín.

La segunda hipótesis específica se demostró relacionando la dimensión motivación con la variable desempeño laboral:

Tabla 18: *Resumen de los valores de la variable**Motivación laboral y Desempeño Laboral*

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
1.2	1.07
1.6	1.27
1.8	1.53
2	1.73
2	1.73
2	1.73
2	1.93
2	2.00
2.2	2.07
2.2	2.13
2.4	2.13
2.4	2.27
2.4	2.27
2.6	2.27
2.6	2.33
2.8	2.53
3	2.53
3	2.80
3.4	3.13
4	3.20

Se utilizó los programas SPSS y Microsoft Excel y los resultados fueron los siguientes:

Tabla 19: Resultados de la relación entre la motivación laboral y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.97047476
Coeficiente de determinación R ²	0.94182126
R ² ajustado	0.9385891
Error típico	0.13676033
Observaciones	20

ANÁLISIS DE
VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	5.45000567	5.45000567	291.391354	1.4549E-12
Residuos	18	0.33666099	0.01870339		
Total	19	5.78666667			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	0.14797412	0.12025877	1.23046435	0.2343617	0.10468017	0.40062841	0.10468017	0.40062841
Variable X 1	0.83418454	0.04886791	17.070189	1.4549E-12	0.73151686	0.93685222	0.73151686	0.93685222

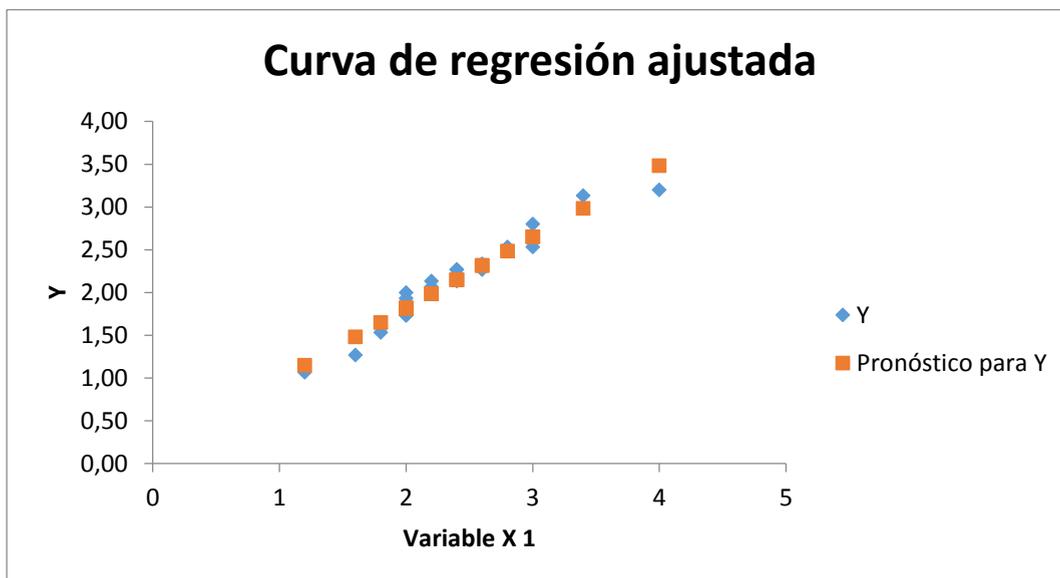


Figura 34: Nivel de relación entre la motivación laboral y desempeño laboral

El coeficiente de correlación es 0.970474759, el cual nos muestra el alto grado de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la DRTPE, el coeficiente de determinación es 0.941821257 y la curva muestra la cercanía y ajuste de los datos de ambas variables con tendencia lineal.

4.3.4 Tercera Hipótesis Específica

La autonomía para tomar decisiones se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los colaboradores la DRTPE-Junín.

Tabla 20: *Resumen de los valores de la variable**Autonomía para tomar decisiones y Desempeño Laboral*

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
AUTONOMIA PARA TOMAR DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL
1	1.07
1.2	1.27
1.4	1.53
1.4	1.73
1.6	1.73
1.6	1.73
1.8	1.93
1.8	2.00
1.8	2.07
1.8	2.13
2	2.13
2	2.27
2	2.27
2	2.27
2.4	2.33
2.8	2.53
2.8	2.53
3.2	2.80
3.2	3.13
3.6	3.20

Se utilizó los programas SPSS y Microsoft Excel y los resultados fueron los siguientes:

Tabla 21: Resultados de la relación entre la autonomía para tomar decisiones y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.96312042
Coefficiente de determinación R ²	0.92760095
R ² ajustado	0.92357878
Error típico	0.15256131
Observaciones	20

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	5.3677175	5.3677175	230.622048	1.0484E-11
Residuos	18	0.41894917	0.02327495		
Total	19	5.78666667			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	0.58725144	0.10737143	5.46934517	3.4009E-05	0.36167242	0.81283045	0.36167242	0.81283045
Variable X 1	0.74689947	0.04918263	15.1862454	1.0484E-11	0.6435706	0.85022834	0.6435706	0.85022834

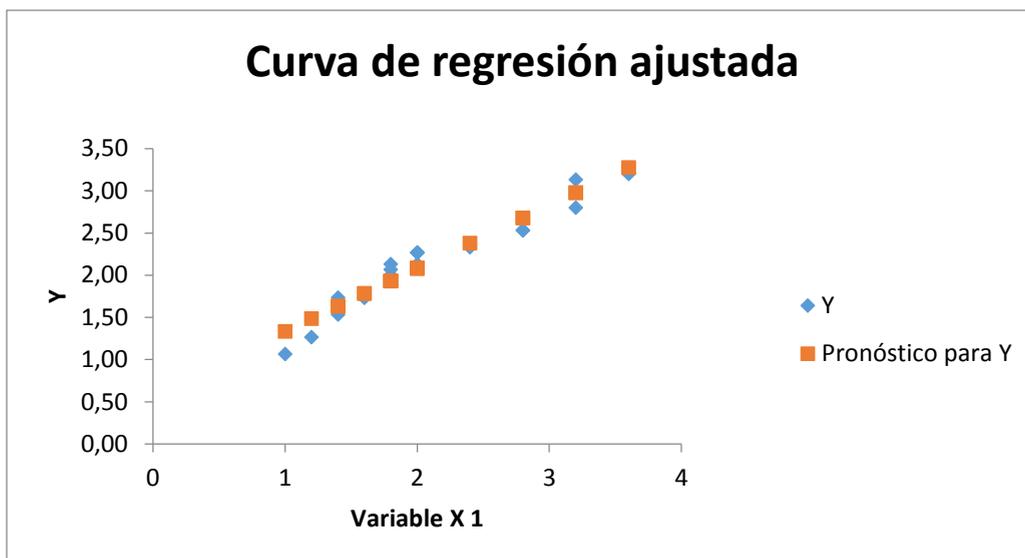


Figura 35: Nivel de relación entre la autonomía para tomar decisiones y desempeño laboral

El coeficiente de correlación es de 0.96312042, lo que nos evidencia que existe una relación positiva entre la autonomía para tomar decisiones y el desempeño laboral del personal de DRTPE, el coeficiente de determinación es 0.92760095 que se aproxima a la unidad que reafirma la hipótesis planteada, la curva La curva es tendencia lineal positiva.

4.4 Discusión de los Resultados

El presente trabajo de investigación está orientado a demostrar el grado de relación que existe entre el clima organizacional (variable independiente), y el desempeño laboral (variable dependiente).

EL clima organizacional implica el estudio del comportamiento, actitudes que se da dentro de un ámbito organizacional, cabe resaltar que en la investigación la variable independiente se vinculó con la comunicación interpersonal, autonomía para toma decisiones y la motivación laboral, ya que son las dimensiones que más falencias tienen dentro de la DRTPE, para poder determinar cada dimensión de hizo uso de teorías y métodos ya establecidos. Así mismo la variable dependiente se relacionó con la productividad laboral, eficiencia y eficacia los cuales se relaciona con el buen desempeño de los colaboradores dentro de la DRTPE.

La comunicación interpersonal se relaciona positivamente con el desempeño laboral, es preciso resaltar que cuando se da un adecuado proceso de comunicación el resultado es beneficioso para ambas partes, por ende las relaciones interpersonales se ven fructíferas dentro de la organización, lo cual conlleva a una adecuada retroalimentación constante para poder estar orientados a un objetivo en común.

La autonomía para tomar decisiones se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral, es esencial delegar poder a los colaboradores para lograr la mejora de resultados, el ser humano por naturaleza siempre busca tener poder y libertad para poder decidir en este caso el colaborador debe ser empoderado para asumir retos con responsabilidad en busca del logro de objetivos.

La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral, ya que al contar con un colaborador motivado y comprometido con su trabajo se podrá obtener mejores resultados en la organización, ello será la ventaja competitiva para las empresas de hoy en día.

Así mismo es preciso resaltar que mediante el trabajo de investigación se concluyó que existe una relación directa positiva entre clima organizacional y la variable desempeño laboral de DRTPE. Como se mencionó durante el presente trabajo el clima organizacional es vital para toda organización, ya que de ello dependerá el desempeño y productividad de sus colaboradores. En los antecedentes mencionados también se pudo comprobar la relación existente entre estas variables como menciona Quilca (2014), quién demostró la influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de la DRAJ-2014.

En mención al resultado final se precisa que se aceptó la hipótesis general, ya que se demostró la relación positiva y significativa entre las variables ya mencionadas, cabe precisar que para una adecuada gestión del talento humano es necesario tener en cuenta el clima laboral adecuado, ya que de ello dependerá el buen funcionamiento de toda la organización.

Capítulo V: Aportes o Propuesta del Investigador

5.1 Aportes de la Investigación

Según el trabajo de investigación realizada en la DRTPE se recomienda desarrollar estrategias de motivación y comunicación interpersonal para los colaboradores de la organización., lo cual ayudara a poder llevar una adecuada gestión del talento humano:

Para poder lograr óptimos resultados dentro de la organización es ideal establecer un buen clima laboral, para ello se debe tener en cuenta:

Liderazgo:

Es muy importante en la motivación, pues le da sentido a la dirección y planificación, generalmente son los gerentes los líderes dentro de la organización. Por ello deberían ser un modelo de guía para sus colaboradores, caracterizándose por su empeño y disciplina, siendo apoyo para que todos puedan asumir el rol de líderes. Para ello es necesario implantar los objetivos alcanzables en la organización, misión, visión, valores, MOF, ROF logrando un buen desempeño.

Colaboración:

Es importante el fortalecimiento de la interrelación trabajador-empleador, dando mayor énfasis en la importancia del trabajo en equipo, lo que incrementa tanto la motivación como los laborales de la organización.

Participación:

Es de gran apoyo que el empleador implante una política de involucramiento de los colaboradores en la participación, toma de decisiones que estén orientados a solucionar posibles conflictos, promoviendo la unión y compromiso con la organización.

Comunicación:

Usualmente este es uno de los factores que impiden el buen funcionamiento de la organización, ya que tradicionalmente se maneja una comunicación vertical, por ello es necesario que se establezca una comunicación más horizontal que no tenga barreras esto estará influyendo en la mejora de la organización.

Condiciones de Trabajo:

Este elemento en clave en todas las organizaciones debe estar orientado a la consecución de condiciones mínimas e indispensables para el trabajo teniendo en cuenta los reglamentos en ergonomía, así mismo teniendo como base las leyes vigentes de SST.

Evaluación del Desempeño:

Es importante medir el desempeño de cada colaborador, de manera integral, actualmente en la organización no se cuenta con una evaluación de este tipo, lo que influye negativamente en la motivación, se recomienda el diseño de instrumentos o sistema para evaluar periódicamente el desempeño, donde prevalezca la opinión dual o retroalimentación empleador- colaborador en la evaluación de manera que ambos puedan manejar la información de los resultados y se pueda conciliar las mejoras.

Conclusiones

1. Según el trabajo de investigación, se demostró que, si existe una relación positiva entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la DRTPE, con un resultado de correlación de 0.933972157, por ello se puede afirmar que a medida que crezca una de las variables, sucederá lo mismo con la otra variable de forma progresiva.

2. Se concluyó que la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de la DRTPE, es de 0.96312042, por ello se evidencia que existe una relación positiva, es decir que a medida que los colaboradores puedan ser más autónomos en sus decisiones su desempeño laboral será más idóneo.

3. Se demostró que la relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral de la DRTPE es de 0.970474759, lo que demuestra que existe una relación positiva, por ende, si el colaborador tiene un alto grado de motivación y compromiso con la organización los índices de desempeño laboral serán positivos.

4. Para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, se halló que la correlación es de 0.955179129, se demostró que existe una correlación positiva; debido a que al mejorar el clima organizacional, el desempeño de los colaboradores será el más óptimo, de tal forma la organización mejora en todos sus aspectos..

Recomendaciones

1. Se recomienda a la dirección general manejar de manera adecuada políticas de motivación laboral, así mismo establecer una adecuada gestión del talento humano para poder capacitarlos, brindarles reconocimientos a sus logros porque de los colaboradores dependerá el éxito o fracaso de la empresa.

2. En cuanto a la comunicación se recomienda a la DRTPE tener un sistema de comunicación más horizontal, para poder fortalecer las relaciones interpersonales, así mismo poder realizar retroalimentación constante para poder ser más efectivos en las tareas encomendadas.

3. Se debe establecer un plan de capacitaciones a los colaboradores que estén orientados al liderazgo, motivación, productividad, para poder lograr el buen desempeño en sus actividades diarias y fortalecer el compromiso con la organización.

4. En cuanto al desempeño laboral se recomienda realizar periódicamente evaluaciones de desempeño para poder detectar falencias y tomar las decisiones más adecuadas para mejorar funcionamiento de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Alessio, D. (2012). *Administración de operaciones productivas*. México: Person.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A.
- Alvarez, M. (2006). *Clima organizacional*. Colombia.
- Aranda, R. (2014). *Diagnostico de clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la secretaria de desarrollo social del gobierno federal*. Mexico.
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Bittel. (2000). *Administración de personal*.
- Bravo, R. S. (1988). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- Brunet. (1989). *El clima en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carrasco. (2002). *Metodología de la investigación*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cobali, D. I. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Ayacucho.
- Coulter. (2010). *Administración de producción*.
- Díaz, A. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de los trabajadores mexicanos*. México.
- Fonseca Yerena, M. d. (2011). *Comunicación oral y escrita*. México: Prentice Hall.
- Frazier, G. &. (2000). *Administración de producción*. México: Thomson Learning.
- Ghiselli. (1998). *Administración de personal*.
- Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw -Hill.
- Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Luthans. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Mansilla, R. (1999). *Gestión organizacional*. Chile: P y V.
- Mejía. (2013). *Indicadores de efectividad y eficacia*.
- p., A. (2013). *Comunicación*.
- Paián, H. Ñ. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U.

Quilca, L. (2014). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, en la Universidad Peruana Los Andes – Hyo. Huancayo.*

Salazar, B. (2003). *La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias.* Lima.

Schneider. (1983). *Individual differences and organizacional.* Fonseca.

ANEXOS

Cuestionario

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS: **Edad:** () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

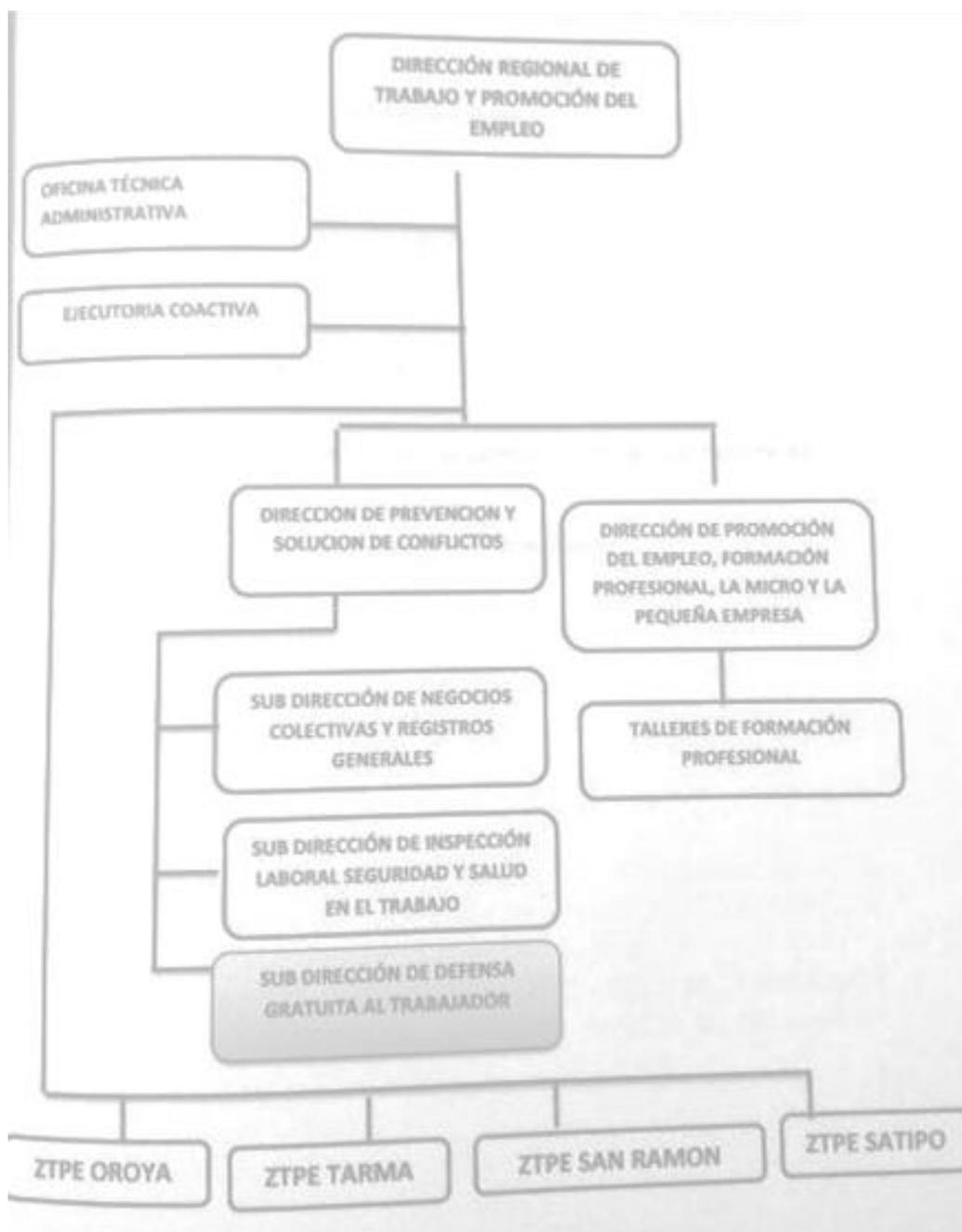
Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según

A la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

N°	I I E S I	4	3	2	1
VARIABLE : CLIMA ORGANIZACIONAL					
COMUNICACION INTERPERSONAL					
1	¿Basado en respeto, empatía y tolerancia existe una relación interpersonal?				
2	¿Para Ud. los medios de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?				
3	¿Los mensajes que se da dentro de la organización son claros y/o objetivos?				
4	¿Conoce Ud. sus funciones claramente?				
5	¿Existe comunicación fluida entre los niveles jerárquicos de la organización?				
AUTONOMIA PARA TOMA DE DECISIONES					
6	¿Ud. Toma decisiones en su puesto de trabajo?				
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?				
8	¿Ud. conoce las exigencias de su trabajo?				
9	¿El horario de trabajo se ajusta a sus tareas diarias?				
10	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?				
MOTIVACION LABORAL					
11	¿Ud. Se siente satisfecho con sus beneficios sociales?				
12	¿Ud. está de acuerdo con su asignación salarial?				
13	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?				
14	¿Se siente motivado para realizar sus funciones?				
15	¿Cree Ud. Que puede lograr ascender?				
VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?				
17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?				
18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?				
19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?				
20	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?				
EFICACIA					
21	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				
22	¿Usted cumple con las tareas asignadas diariamente?				
23	¿Ud. Cumple con todas sus funciones en su puesto de trabajo?				
24	¿Ud. Realiza un trabajo de calidad?				
25	¿Se genera alternativas de solución ante cualquier problema?				
EFICIENCIA LABORAL					
26	¿El grado de responsabilidad asignado está acorde a su capacidad profesional?				
27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite un óptimo desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				
28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?				
29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				
30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?				

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA DRTPE- JUNIN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral la DRTPE-Junín?	Conocer cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de la DRTPE-Junín	Existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la DRTPE-JUNIN.	<p>V. Independiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p style="padding-left: 40px;">Motivación laboral</p> <p style="padding-left: 40px;">Comunicación</p> <p style="padding-left: 40px;">Autonomía</p> <p>V. Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p style="padding-left: 40px;">Eficiencia</p> <p style="padding-left: 40px;">Eficacia</p> <p style="padding-left: 40px;">Efectividad</p>	<p>Método:</p> <p>Metodología científica.</p> <p>Diseño: No experimental Transaccional – Correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Todo el personal de la DRTPE (20).</p> <p style="text-align: center;">Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Formato de cuestionario,</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		

<p>¿Cómo se relacionan la comunicación interpersonal con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín?</p> <p>¿Cómo se relacionan la motivación con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín</p> <p>¿Cómo se relacionan la autonomía para tomar decisiones con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín?</p>	<p>Conocer como relacionan la comunicación interpersonal con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín</p> <p>Explica cómo se relacionan la motivación con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín</p> <p>Conocer cómo se relacionan la autonomía para tomar decisiones con el desempeño laboral de la DRTPE-Junín.</p>	<p>La comunicación interpersonal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín</p> <p>La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín</p> <p>La autonomía para tomar decisiones se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la DRTPE-Junín</p>		<p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Se procesara los datos con el programa estadístico SPSS</p>
--	---	---	--	--

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Matriz de evaluación**OBJETIVO:** Determinar la relación que tiene el clima laboral con el desempeño laboral de la DRTPE en el año 2017, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores**DIRIGIDO A:** Jefes inmediatos**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

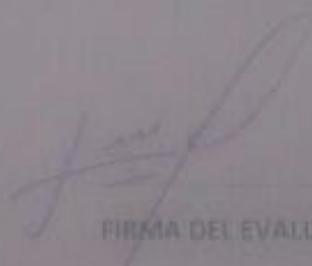
Jango Melchor Espinoza Mucigla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno X	Regular	Malo
-----------	------------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR