



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

## **TESIS**

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL  
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO  
“ALAS PERUANAS” DE PIURA, 2019”**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. TORRES LEON, MERY DANY LILY**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. JULIO ERNESTO BLAS SANCHEZ**

**CHICLAYO - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser quien guía nuestras Vidas, por darnos Fortaleza y sabiduría para lograr nuestros objetivos. A mi familia especialmente a mis Padres por su paciencia, comprensión y apoyo para la realización de mis objetivos

## **AGRADECIMIENTO**

A los Profesores de la Universidad Alas Peruanas por las Enseñanzas y consejos dados en cada una de las clases recibidas a lo largo de nuestra formación académica.

## RESUMEN

La investigación se desarrolló en el Instituto Superior Tecnológico “Alas Peruanas” de Chiclayo, con una muestra de 25 trabajadores, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Instituto Superior Tecnológico “Alas Peruanas” de Chiclayo. El tipo de investigación utilizado fue aplicada, con nivel de investigación Correlacional, además se empleó los métodos de investigación general (Científico), método deductivo, Correlacional, con diseño de investigación Experimental: Transeccional - Descriptivo – Correlacional, donde el universo de estudio consta por 25 trabajadores considerados en la modalidad de contrato tiempo parcial. Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron de la encuestas, el cuestionario de encuesta; del fichaje las fichas de resumen, bibliográficas y de resumen; de la observación se tiene a las fichas de. Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS. Y finalmente se procesó la “r” de Pearson y la prueba “t” para contrastar las hipótesis de investigación. En la investigación se determinó que el clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del Instituto Superior Tecnológico “Alas Peruanas” de Chiclayo 2018.

## **ABSTRACS**

The research was developed at the "Alas Peruanas" Higher Technological Institute of Chiclayo, with a sample of 25 workers, the main objective was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the staff of the Higher Technological Institute "Alas Peruanas" of Chiclayo. The type of research used was applied, with a level of Correlational research, in addition to the methods of general research (Scientific), deductive method, Correlational, with experimental research design: Transectional - Descriptive - Correlational, where the universe of study consists of 25 workers considered in the part-time contract modality. The instruments that were used in the present investigation were from the surveys, the survey questionnaire; of the signing the summary, bibliographic and summary records; of the observation you have the chips of. The SPSS program was used within the data processing and analysis techniques. And finally the Pearson "r" and the "t" test were processed to test the research hypothesis. In the research it was determined that the organizational climate has a positive, significant relationship with the work performance in the staff of the Higher Technological Institute "Alas Peruanas" of Chiclayo 2018.

## ÍNDICE

### Contenido

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACS.....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	10
1.1 Planteamiento del problema. ....	10
1.2. Formulación del problema .....	12
1.3. Objetivos de la investigación .....	12
1.4. Justificación del estudio.....	13
1.5. Limitaciones de la investigación .....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes del estudio.....	15
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2. Definición de términos.....	35
2.4. Hipótesis.....	37
2.5. Variables. ....	38
CAPITULO III: METODOLOGIA.....	40
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	40
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	41

3.3.	Población y muestra .....	41
3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	41
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	43
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos. ....	43
CAPITULO IV: RESULTADOS .....		44
CONCLUSIONES .....		69
RECOMENDACIONES .....		70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		71
ANEXOS .....		73

## INTRODUCCIÓN

Históricamente la educación ha sido el factor dinámico para el ascenso transgeneracional de las familias de la pirámide socio - económico y cultural, pero este proceso solamente se cumple cuando la educación es capaz de formar a los recursos humanos altamente calificados que demandan actividades culturales, económicas y políticas.

En este sentido, establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral es de importancia en el sistema no universitario. En la dimensión espacio – temporal el *clima organizativo* puede entenderse como la atmósfera que se “respira” en el seno de la organización. Es una sensación no siempre coincidente en todos y cada uno de los miembros, de ahí que el componente subjetivo sea un elemento inexcusable en su análisis por parte del investigado. Pero al margen de cualquier otra consideración, sí parecen evidenciarse complementariamente elementos objetivables en su análisis.

Existen varios factores que influyen en cualquier Clima Organizacional y también variadas las diversas actuaciones de los trabajadores. Por ello la actitud o el accionar de los integrantes de una organización pueden ser negativa debido al Clima Organizacional desarrollado, si éste es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas, el cual permitirá al docente realizando su labor con dedicación y abnegación. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectados en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos.

El desempeño laboral es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” – Piura, la apreciación del desenvolvimiento de una persona en el cargo al cual ha sido asignado es útil para determinar si existen problemas en relación a la supervisión del personal, a su integración a la organización, desacuerdos, como el desaprovechamiento del potencial humano etc.

El presente trabajo de investigación se encuentra organizado en varios capítulos, comenzando por el planteamiento del problema, en donde se refleja las consecuencias de no contar con un enfoque por competencias, del cual se desprende la respectiva formulación y sistematización del problema, de ello se desprende los objetivos, así mismo se encuentra la justificación del trabajo y las limitaciones de la misma, Luego la elaboración del marco teórico con sus antecedentes, bases teóricas , términos básicos, hipótesis, variables y operacionalización de las mismas, posteriormente se planteó la metodología y los aspectos administrativos del mismo. Para el desarrollo del trabajo se aplicara un instrumento de recolección de información que permita identificar las funciones y perfiles de cada cargo, teniendo en cuentas las competencias corporativas que se habían definido previamente, luego se presenta los resultados y discusiones de los mismos para al finas determinar las referencias bibliográficas

La Autora.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.**

### **1.1 Planteamiento del problema.**

La situación del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las Instituciones, ha sido un tema bastante polémico en los últimos años. Se han preocupado en presentar soluciones para orientar la gestión y de esta manera contribución para minimizar la desmoralización que se percibe a nivel de muchas instituciones.

Asimismo tiene un ambiente que lo distingue llamado también clima institucional la organización empresarial, Méndez A (2006) expone que es” el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional “

Tiene comportamientos característicos el trabajador como resultado del clima organizacional, el cual se relaciona con su rendimiento productivo y motivación el cual éste tendrá satisfacción laboral si percibe un buen clima,

es decir se refiere a la actitud que adoptará el docente con respecto a su labor.

Según Mateo (2000) la educación debe atender los nuevos desafíos sobre los que la sociedad se está construyendo. Debe garantizar los cuatro pilares de Delors (1996) aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser. Es decir el conocimiento se debe asegurar a todas las personas puesto que es en la sociedad muy significativo.

Aguado (2004) expresa que el trabajador, lleva diariamente a su centro de labores un gran número de ideas que tiene sobre sí mismo las cuales muchas veces son preconcebidas, las cuales tienen en cuenta quién es, qué es capaz de realizar así mismo qué se merece, y, hacia a dónde debe marchar la empresa, entre otras. Los preconceptos que tienen los trabajadores le permiten reaccionar frente a diversos factores relacionados con el trabajo que se realiza diariamente teniendo en cuenta el estilo de liderazgo del jefe, la relación que se tiene con el resto del personal, la rigidez /flexibilidad de la organización, las opiniones de otros, grupo de trabajo.

El clima organizacional está conformado por las coincidencias y las discrepancias de la realidad que la persona vive día a día, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas que trabajan en la organización.

En Colombia, en el artículo “Un Acercamiento”, publicado por el Periódico virtual El Molino (2005) el concepto de clima organizacional viene a ser el ambiente interno que existe en la organización entre los miembros el cual se encuentra relacionado con al grado de motivación de los trabajadores.

En el Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas”, el desempeño laboral se ve perjudicado puesto que muchas veces los colaboradores no trabajan en equipo puesto que ni siquiera se conocen, hay poca

comunicación entre ellos, y poca identificación con la institución donde laboran lo cual trae como consecuencia en la productividad.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Piura?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cómo diagnosticar el grado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” – Piura?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado – Piura?

¿Cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” – Piura?

## **1.3. Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1. Objetivos generales.**

Determinar la relación existente entre el clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” – Piura.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

Identificar el grado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” – Piura.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas”– Piura.

Demostrar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Alas Peruanas – Piura.

## **1.4. Justificación del estudio.**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación se realizará porque existen ciertas deficiencias, referentes al clima organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución educativa por estudiar, lo que genera muchas veces un desempeño laboral que perjudica la calidad de servicio que debe brindar la empresa.

Asimismo la referida investigación servirá de herramienta que permita medir la calidad del servicio sumando a esto el estado de ánimo y de compenetración de cada trabajador de la indicada

universidad, y así poder determinar las debilidades o problemas que se pudieran suscitar en el ambiente laboral.

Es de importancia indagar las características del Clima Organizacional en el Instituto en estudio, debido a las repercusiones que este aspecto puede suscitar en el desempeño de los trabajadores, lo que permitirá un mejoramiento continuo de la del servicio que brinda.

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación demostrado en su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

La investigación es de importancia ya que los usuarios se verán beneficiados al obtener un servicio con mayor calidad lo cual a su vez, favorecería el nivel sociocultural de la sociedad en general.

El resultado de la presente investigación se puede sistematizar y ser incorporado al campo de la ciencia, ya que se pretende demostrar la relación que existe de manera constante entre las variables clima organización y desempeño laboral en el Instituto Superior Tecnológico Privado Alas Peruanas - Piura.

#### **1.5. Limitaciones de la investigación.**

Como limitación se tuvo la poca disponibilidad de tiempo para realizar la investigación, la referida limitación pudo ser superada por medio de las actividades que fueron debidamente planificadas y de esta manera no interferir en las actividades de la alumna investigadora.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.**

### **2.1 Antecedentes del estudio.**

#### **2.1.1. Descripción internacional**

**Arratia (2010)** en su tesis, “Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados”, Universidad de Chile; concluye que: – Es relevante de destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones

materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aún cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesional y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

**Yubisay, (2013)** en su tesis: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”, Universidad Del Zulia – Venezuela; Luego de analizar los resultados obtenidos se desprenden de ellos las siguientes conclusiones: 20 – El tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. Evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

**Marroquín y Pérez, (2011)** en su investigación “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala” Universidad San Carlos - Guatemala; concluye que: – El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. – En los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen

calidad y compromiso de responsabilidad. – El desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

### **2.1.2. Descripción internacional**

**Callomamani, (2013)** en su investigación: “La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”, Universidad Nacional de San Marcos – Perú; concluyo lo siguiente: – La supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores de estudio. 21 – El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de de 0.810 entre los factores de estudio. – El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio

**Alvarado, (2014)** en su investigación “Relación entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente en el Personal de Salud del Centro Médico Naval”, Universidad Nacional Mayor De San Marcos – Perú; concluyo lo siguiente: – El análisis correlacional entre el Clima Organizacional y la Cultura de Seguridad del Paciente, indican que existen correlaciones significativas entre los totales de estas variables. – El Análisis de correlación entre las dimensiones del Clima Organizacional y las dimensiones de la Cultura de Seguridad del Paciente, indican que existen correlaciones significativas y

positivas. – El análisis de la diferencias entre el personal de salud, hombres y mujeres, respecto del Clima Organizacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Comunicaciones, Ambiente y Condiciones de trabajo, Dirección, Situaciones de cambio y en el Total del Clima Organizacional, apreciándose que las mujeres presentan promedios más altos que los varones.

**Cervera, (2012)** en su investigación “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”, Universidad Nacional de San Marcos – Perú; concluyo lo siguiente: – Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones educativas del distrito de Los Olivos. – El análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. 22 – El análisis de la diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del Liderazgo Transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y en el Total del Liderazgo Transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Definición Clima Organizacional**

Según Alves (2000):

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto

mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

Según Jovell (2007), el clima organizacional es “una manifestación del capital afectivo de la organización, también puede ser uno de los factores que genera adversidad en las organizaciones” (p. 185). Lo antes señalado, expresa la existencia un conjunto de interacciones armónicas o no dentro de la institución educativa, lo cual puede ser un factor de importancia para el éxito de la institución educativa, pero, también es posible que ocurra todo generándose un caos institucional. Es decir que el clima institucional determina y condiciona el comportamiento de los docentes en la institución donde laboran, lo que genera el grado de satisfacción respecto a la actividad educativa desempeñada.

Brunet (2002) menciona que el clima organizacional es la percepción del ambiente de la organización, es decir, su personalidad, el cual se configura por la toma de decisiones, las relaciones interpersonales o de participación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, supervisión y sistemas de remuneración; los cuales estructuran la percepción general del individuo hacia la organización.

Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Para Litwin y Stinger (2007). definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, p.8)

Clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (García, M.G. y Ibarra, L.A. (2013).

Para Forehand y Glimer, (1964), citados por Duliep Z. (2011), el clima organizacional es: “Un conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características.” Castro (2004) explica que el clima organizacional es positivo cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y negativo cuando no logra satisfacer esas necesidades.

Según Palma, S. (2000), define el término clima organizacional como: “La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea”.

### **Tipos de Clima Organizacional**

Son diversos los tipos de clima organizacional, todo depende del estilo de liderazgo y de las percepciones que tenga el personal de la institución. En este sentido, Lickert, citado por los teóricos Gam y Berbel

(2007), “definen cuatro tipos de clima, vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo: clima de tipo autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo, participativo del grupo” (p. 195). En cuanto a la anterior clasificación, se puede expresar que, todos pueden ser utilizados por el director, pero en forma racional y oportuna, ya que ninguno es mejor que el otro.

Cabe agregar que, **el director autoritario explotador** no tiene confianza en los docentes, muchas veces causa temor en ellos, hay una insatisfacción fuerte en los docentes frente a las actividades que deben realizar, asimismo en el estilo paternalista, los motivos del director se basan en la preeminencia del ego, ya que se considera como la única persona que puede resolver los problemas y teme que los docentes cometan errores, los docentes no se sienten responsables del logro de los objetivos.

Hecha la observación anterior, se puede plantear el **sistema participativo consultivo**, en el cual hay una relación entre el director y los docentes, se estimula la confianza, en este caso los docentes asumen mayores responsabilidades y se sienten parte de la institución, por otra parte, está, el estilo participativo del grupo, en el que se efectúa un proceso de delegación al personal docente, lo que permite una relación de confianza mutua entre el director y los docentes.

Igualmente, Brunet (1987), citado por Fernández y Gutiérrez (2005), “desarrolló una tipología a los largo de un continuo que se extiende desde un clima muy autoritario hasta uno muy participativo, dando lugar a cuatro tipos básicos de clima: autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo y participativo de grupo” (p. 120). Cualquiera de los modelos o tipos de clima, puede ser utilizado por el director, ninguno es mejor que el otro, sólo depende de la astucia del director de saber utilizarlos en el momento adecuado, lo que quiere

decir que, el énfasis en un modelo no implica el rechazo automático de los otros.

Por su parte, García (2002), “en una escuela, el clima organizacional positivo es fundamental, ya que aumenta la motivación de los educadores y estudiantes para realizar su trabajo con el máximo rendimiento” (p. 395). Así mismo cuando en una institución los docentes trabajan en equipo, en armonía y en coordinación el clima organizacional les permitirá llegar a alcanzar mejor desempeño, para de esta manera obtener mayores niveles en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos.

Los tipos de clima autoritario, participativo y cooperativo, asumidos en esta investigación:

### **Autoritario**

En este tipo de clima el director es el que se encarga de imponer normas reglas y valores organizacionales. Para, Lickert, citado por Gan y Berbel (2007), “la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes” (p. 195). Las decisiones son tomadas solamente por el director y los docentes solamente tienen que obedecer órdenes, no existiendo el trabajo en equipo en donde los docentes no se encuentran conformes por este tipo de actitud del director , puesto que lo relega y éstos perciben que el ambiente de trabajo es de temor y de imposición.

Una de las características de este tipo de clima organizacional es que el director no tiene confianza en su equipo de docentes, puesto que muchas veces piensa que solamente él conoce de normas, procedimientos, ya sea porque los docentes son nuevos y menos

capacitados siendo así mismo su desempeño bajo , o porque los docentes solamente deben cumplir lo que les manda.

Por su parte, Fernández y Gutiérrez (2005), “es asociado con organizaciones burocráticas y rígidas cuyo funcionamiento es muy dependiente de las consignas de la dirección y poco sensible a la participación, el ejercicio de la autonomía y los intercambios de información y apoyo” (p. 120). Este tipo de clima organizacional, se basa en la desconfianza del directivo hacia el personal docente, por lo que en ocasiones, suele ocasionar insatisfacción y una baja motivación en el trabajo, ya que todo depende de lo que diga el director. Otro tipo de clima es el participativo, el cual será ampliado a continuación

Del mismo modo, García (2002), sostiene que “se basa en el poder; quien controla tiene el poder para exigir” (p. 396). En las instituciones educativas el directivo es el que muchas veces presiona y persuade a los docentes. De este modo, se debe usar con un grupo o con un docente que tenga un nivel relativamente bajo de disposición con respecto a la realización de una tarea determinada. De este modo, el clima organizacional autoritario, se basa en el control total de las actividades por parte del directivo, ya que de este modo él se siente garante de la realización de las actividades escolares, así que exige al personal su oportuna realización, lo cual en ciertas ocasiones causa molestias en el personal, si esto no se realiza de buenas maneras.

### **Participativo**

Es uno de los más favorables para la institución, en él se toma en consideración la opinión de los miembros del personal docente y las comunicaciones con el directivo fluyen. Para Lickert, citado por Gan

y Berbel (2007), “se basa en la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación” (p. 195). En este tipo de clima, se observa un directivo capaz de confiar en los docentes ya que probablemente ha realizado determinado curso de capacitación hacia ellos, o constantemente organiza conversatorios en los que todos participan y se dan las instrucciones precisas acerca de cómo realizar las tareas.

El docente tiene la potestad de participar en la toma de decisiones así mismo se le permite opinar acerca de la vida universitaria, es el director el que se encarga de convencer a los docentes a dar lo mejor de sí, es decir el de hacer su mejor esfuerzo en el logro de los objetivos institucionales y de esta manera poder alcanzar día a día metas cada vez más altas. De allí que, García (2002), plantea lo siguiente “por medio de este se crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y a alcanzar todo lo que puedan realizar de acuerdo con los intereses de la organización” (p. 396). El clima de ayuda les permite a los docentes a una mejora cada día y también a su desarrollo personal sintiéndose motivados podrán realizar sus tareas con sentido de colaboración y gran responsabilidad

También se fomenta las relaciones interpersonales ya que cada docente puede realizar aportes significativos dentro del proceso de enseñanza dirigido a los estudiantes, así como también, estimulados y formados para saber tomar decisiones acerca de la labor educativa, la cual permanentemente requiere de interés por parte de todos sus miembros, al gestionar cada situación que se presente.

Fernández y Gutiérrez (2005), expresan que el clima participativo “tiende a asociarse con organizaciones favorecedoras de la

interacción, la autonomía y la participación, lo que las hace normalmente más flexibles y sensibles al cambio” (p. 120).

El líder es el que incentiva que la administración sea más participativa, en el cual los docentes aportan con el establecimiento de los objetivos y con la mejora de la institución.

### **Cooperativo**

Según, García (2002), “crear un ambiente donde los empleados se sientan útiles y necesarios; saben que este aporta a la organización por lo que les resulta fácil aceptar y respetar su papel y lo ven como colaborador y no como jefe” (p. 396). Se trata de un estilo de ayuda mutua, de interacción social en equipos de trabajo. Esto se logra cuando el director actúa como entrenador que capacita a su equipo de trabajo por lo que el personal docente responde con gran sentido de responsabilidad. En este orden de ideas, el ambiente cooperativo, contribuye a que cada docente se sienta útil dentro de la institución, así tratan de organizarse y cada uno, bajo la gerencia del director, realiza determinada labor, pero a diferencia de los otros tipos de clima, en este el director observa el proceso educativo, pero a la vez ayuda a los docentes a cumplir con sus actividades, permitiendo además, que cada uno realice contribuciones con el otro.

En este sentido, Fernández y Gutiérrez (2005), explican que el tipo cooperativo es “en el que la toma de decisiones se halla expandida a todos los niveles de la organización y los flujos de comunicación se desarrolla en todas las direcciones” (p. 121). El referido tipo de clima organizacional, se encuentra en todos los niveles organizacionales de la institución, lográndose un equilibrio al complementar los docentes sus conocimientos, experiencias. Es de suma importancia que los docentes docentesesten integrados en todas las actividades

de la institución, y que las ddecisiones importantes la realicen de acuerdo al cargo que ocupan.

Asi mismo Mosley, Megginson y Pietri (2005), quienes sostienen que “el logro en el trabajo se obtiene a partir de personas comprometidas, la interdependencia a través de un participación común” (p. 224). Es decir que es el director el que conduce a los docentes para que se relacionen teniendo en consideración respeto así como la confianza lo que permitirá mejorar las relaciones interpersonalesy fortalece el ambiente de trabajo. Asimismo, el compromiso conlleva a mejorar la situación laboral, si el director logra que el personal docente se comprometa, esto favorecerá el ambiente de trabajo.

### ESCALAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre en la Escala	Descripción
1. Desvinculación	Describe un grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza.
2. Obstaculización	Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo.
3. Espiritu	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. Intimidad	Los trabajadores gozan de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como formal e impersonal. Describe una distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es altamente directiva, insensible a la retroalimentación.

7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Normas	La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
16. Conflicto	El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

17. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
18. Conflicto e inconsecuencia	El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
21. Selección basada en capacidad y desempeño	El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
22. Tolerancia a los errores	El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Fuente: Walters, Halpin y Crofts, Litwin y Stringer, y otros investigadores. Tomado de Aguado, R.(2005)

### **Modelo de Litwin y Stringer.**

Litwin y Stringer (1978) explica nueve dimensiones las cuales son las siguientes:

#### **Estructura**

Tiene en consideración el sentimiento de los trabajadores reglas, , procedimientos, regulaciones, trámites. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia o si hay una atmósfera informal.

#### **Responsabilidad**

Sentimiento de ser su propio jefe, acerca de su autonomía en la toma de decisiones y función encomendada que guarda relación estrecha con el tipo de supervisión que se ejerza.

Para cada trabajador la labor que se le asigne debe ser siempre importante teniendo en cuenta que está aportando a organización teniendo en cuenta los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asuma con los mejores resultados.

### **Recompensa**

Constituye el primer incentivo en una relación laboral un salario justo y apropiado, que esté acorde con la actividad desarrollada. Sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien realizado; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

### **Desafío**

Sentido de riesgo y desafío en el trabajo hay un énfasis en tomar riesgos calculados afín de lograr los objetivos propuestos los cuales ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

### **Relaciones**

Sentimiento general de buen compañerismo, respeto interpersonal, que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales. Las relaciones se fundamentarán en el a todo nivel en la cooperación, el buen trato y con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo.

## **Cooperación**

Tiene en cuenta lo referente al apoyo oportuno, el trabajar en equipo, la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados de la organización que tiene como objetivos el logro de los objetivos de los trabajadores relacionados con los objetivos institucionales.

## **Estándares**

Es la percepción de los trabajadores acerca del énfasis referente al desafío representado en las metas las normas de rendimiento. Los estándares deberán ser fijados con sentido de racionalidad en donde se puedan lograr sin que los esfuerzos sean exagerados y en donde sean percibidos con sentido de equidad.

## **Conflicto**

El conflicto se origina cuando existen desavenencias entre los trabajadores por diferentes motivos que tienen relación con el trabajo o lo social. El conflicto es generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo por motivos diferentes, relacionados con el trabajo, lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en relación con los superiores

## **Identidad**

Sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este

### **2.2.2 Desempeño**

Asimismo, Valdés (2009), señala que:

La evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (p.13).

Según Fernández (2008) expresa que “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115).

Por otro lado comprende el desempeño docente dos aspectos de mucha importancia en la institución educativa, considerada ésta como una organización. Aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, relaciones vienen a ser los dos aspectos interpersonales con la comunidad educativa, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Ródenas (2010) menciona que el desempeño docente se ve influenciado por diversos factores, entre los cuales están la motivación Intrínseca y extrínseca del docente y el dominio de las diferentes estrategias de enseñanza. La motivación intrínseca procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autor reforzarse. Es decir que cuando un docente disfruta ejecutando las tareas es porque existe motivación intrínseca. Por otro lado La motivación extrínseca es aquella que procede de fuera y que

conduce a la ejecución de la tarea en términos de los resultados que se puedan obtener. La desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos. Por tanto, la mejora del proceso educativo, depende en mucha medida de los factores en los que el que el docente tiene control, de las capacidades del propio docente para estar motivado y dominar las diferentes estrategias de enseñanza.

### **Desempeño Laboral.**

Desempeño Laboral Chiavenato, I. (2011, p. 59), la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.35) señala que es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad.

Isea, J. (2013, p.35) infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública.

Uzcategui, J. (2011, p.87) es el rendimiento laboral ejecutado por el colaborados, evidenciando cada uno de sus capacidades y habilidades que le permiten a realizar sus actividades de manera eficiente,

contribuyendo con el cumplimiento de cada uno de objetivos planteados en una primera instancia. Importancia del grado de desempeño  
Importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo.

(Pernía Y Carrera, 2014, p.35) Objetivos del grado desempeño Es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables. No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado. (Pernía Y Carrera,

Evaluación del desempeño laboral Para la evaluación del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) quien determina un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor. Asimismo, es necesario señalar que la evaluación se centrara en la Universidad Alas Peruanas

### **Funciones**

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempañarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas.

**Conocimiento del trabajo:** Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos,

técnicas, requisitos, etc necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto.

**Capacidad de análisis:** procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

**Comportamiento:** Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador.

**Habilidades:** Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo.

**Satisfacción:** es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores. (Pernía Y Carrera, 2014, p.37)

**Rendimiento:** Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36) señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.

**Resolución de problemas:** es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas.

**Ausentismo:** es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad. (Pernía Y Carrera, 2014, p.36)

**Compromiso:** Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo.

**Puede trabajar independientemente.** Trabajo en Equipo: es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos. (Pernía Y Carrera, 2014, p.37)

## **2.2. Definición de términos.**

### **Actitud**

Consiste en los diferentes Juicios evaluativos tanto favorables como desfavorables en relación a personas, objetos, o acontecimientos.

### **Capital intelectual**

Consiste en el conocimiento intelectual de la institución, la información intangible, es decir aquella que no es visible, la cual no está recogida en ninguna parte, que posee y que puede producir valor.

### **Conflicto**

Se denomina conflicto a la situación en la que una parte de los integrantes de un grupo va a adoptar una postura muy distinta del resto de los miembros lo cual trae como consecuencia la disminución o anulación de la cohesión entre ellos.

## **Cultura organizacional**

Conjunto de valores, modo de pensar, actuar, creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella

## **Trabajador universitario**

Colaborador profesional que ayuda al desarrollo de la empresa, como agente principal, debe ir hacia el logro de los rasgos positivos como mantener autonomía , empatía cooperación actividad e igualdad, lo que facilitará al trabajador el desarrollo de actitudes , habilidades y conocimientos que les exige la tarea específica de su profesión.

## **Estilo del Trabajador**

Son las conductas variadas y diferentes que manifiesta el trabajador en ejercicio de su labor, para integrar intereses comunes y lograr objetivos institucionales.

## **Puesto de trabajo**

Conjunto de funciones desempeñadas por un individuo en el lugar de trabajo

## **Satisfacción laboral**

Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo

## **Talento humano**

Es la capacidad que tiene una persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas

## **2.4. Hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” - Piura

### **2.1.1. Hipótesis específica.**

El grado de clima organizacional de los Trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Alas Peruanas – Piura

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Alas Peruanas – Piura

Existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Alas Peruanas – Piura

## **2.5. Variables.**

### **Variable Independiente (X).**

#### **Clima organizacional**

Citado por Rodríguez, Pedraza (2001) “El Clima Organizacional, son las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a el y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

### **Variable dependiente (Y).**

#### **Desempeño laboral**

Stoner, J, (2004) El desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

#### **2.5.1. Operacionalización de la variable.**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pedraza (2001) "El Clima Organizacional, son las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a el y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo".	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores	Estructura	- Tamaño de dirección - Estilo de dirección - Estructura formal	Desacuerdo Indiferencia Acuerdo
			Comportamiento Organizacional	- Productividad y estrés - Tensiones y aptitudes y actitudes - Motivaciones - Expectativas	
			Relaciones Interpersonales	- Comunicación - Compañerismo - Conflictos interpersonales	
DESEMPEÑO LABORAL	Stoner, J, (2004) El desempeño laboral "es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad".	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores	Funciones	- Conocimiento del trabajo. - Capacidad de análisis	Desacuerdo Indiferencia Acuerdo
			Comportamiento	- Habilidades - Actitud - Satisfacción	
			Rendimiento	- Resolución de problemas - Ausentismo - Compromiso - Trabajo en equipo	

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1 Tipo y nivel de investigación.**

#### **TIPO**

Descriptiva-correlacional

Las investigaciones descriptivas buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis,

Estos estudios son los que miden y recogen información ya sea de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se están refiriendo.

#### **NIVEL**

El nivel de la investigación es descriptivo.

### **3.2. Descripción del ámbito de la investigación.**

El ámbito de investigación se centra en la empresa Instituto Alas Peruanas de Piura.

### **3.3. Población y muestra.**

- **Población.**

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación Díaz, S (2009)

La población está constituida por 125 personas que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas de Piura

- **Muestra.**

Según Bernal (2006) la muestra es "una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella de modo que los resultados puedan generalizarse a la población".

La muestra está constituida por los 125 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas de Piura

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.**

Entre las técnicas que se emplearon en la investigación fueron:

#### **Encuesta**

Permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Una encuesta es un procedimiento de investigación, dentro de los diseños de investigación

descriptivos (no experimentales) en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas dirigidas a los docentes de la referida institución.

**Observación directa:** La observación directa es una técnica recogida de información en la que el observador se pone en contacto directo y personalmente con el fenómeno a observar. De esta forma se obtiene información de primera mano.

### **Instrumento**

#### **Cuestionario**

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el Cuestionario, Méndez (2004) establece que los cuestionarios son un documento estructurado o no que contiene un conjunto de reactivos, relativo a los indicadores de una variable y las alternativas de las respuestas, además expresa que a través de las encuestas se obtienen las opiniones de los individuos con relación a los objetos de la investigación. En la presente investigación se recopiló la información a través de preguntas con varias alternativas las cuales fueron pre definidas para que el evaluado seleccione a respuesta requerida y cuya ventaja principal es en el corto tiempo y pueda obtenerse la reacción de numerosos individuos, debido a que todos los sujetos en estudio reciban las mismas preguntas en forma ordenada siendo más fácil recolectar los datos.

#### **Procesamiento y análisis de datos**

El instrumento que se utilizará para la recolección de datos es la encuesta a los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo.

La aplicación de la encuesta generara un completo análisis de la relación que generan ambas variables en los trabajadores de la empresa en estudio.

Análisis e interpretación de la información

Para el análisis de datos de la presente investigación se trabajará con el paquete estadístico SPSS-21 para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, de esta manera se dará a conocer las cantidades en porcentajes y gráficos estadísticos para una mejor visualización de los resultados a partir de la aplicación de encuestas.

### **3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.**

La validez se determinará a través de la triangulación del juicio de expertos.

La prueba de confiabilidad del instrumento, se determinará con Crombach que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad

### **3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos.**

En el procesamiento de datos se empleó técnicas estadísticas descriptivas como; la frecuencia absoluta, la media y la desviación estándar y para la prueba estadística se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Para ello, se organizará y presentará los datos en tablas y gráficas.

## **CAPITULO IV: RESULTADOS.**

Teniendo en cuenta el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos al clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” de Piura

Se realizó la Encuesta a los trabajadores sobre el clima Organizacional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” de Piura. Para lo cual estos fueron los resultados:

## Gráfico 01

En la pregunta ¿El horario de trabajo es el adecuado?



En la pregunta si están de acuerdo con el horario de trabajo un total de 25 personas que equivale a un 20%: 12 personas manifiestan que les parece igual cual fuera el horario y la mayoría de trabajadores es decir 88 trabajadores que equivale a un 70% mencionan que están en desacuerdo ya que tienen que quedarse a trabajar muchas más de las horas permitidas.

## Gráfico 02

En la pregunta: ¿La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores?



En la pregunta la distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores; 10 trabajadores que equivale a un 8% manifiestan que no están de acuerdo ya que el ambiente es pequeño y por la calor es muy incómodo trabajar: 8 personas que equivale a un 6% manifiestan que les parece igual ya que se dedican a ser limpieza y mantenimiento en el local, y la mayoría de trabajadores es decir 107 trabajadores que equivale a un 86% mencionan que están de acuerdo ya que su espacio físico si cuentan con las comodidades.

### Gráfico 03

En la pregunta: ¿El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones?



En la pregunta el mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones: 89 trabajadores que equivale a un 71% se manifiestan en desacuerdo ya que los mobiliarios están ya usados y tienen algunas fallas como los escritorios y las sillas no son las adecuadas y que podrían causar daños a la columna: 8 personas que equivale a un 7% manifiestan que les parece igual ya que se dedican a ser limpieza y mantenimiento en el local y no utilizan mobiliario, 28 trabajadores que equivale a un 22 % mencionan que están de acuerdo ya si les han cambiado sus mobiliarios por nuevos

#### Gráfico 04

En la pregunta: ¿Es usted consciente de lo que aporta al Instituto?



En la pregunta si es consciente de lo que aporta al Instituto todos los trabajadores es decir los 125 que equivale a un 100%; mencionan que si son conscientes y que aportan todo de sí para que salgan adelante; tal es así que han logrado el Licenciamiento de la Institución.

## Gráfico 05

En la pregunta: ¿Con las metas establecidas me siento comprometido?



En la pregunta: Con las metas establecidas me siento comprometido todos los trabajadores es decir los 125 que equivale a un 100%; mencionan que si están comprometidos.

## Gráfico 06

En la pregunta: Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa



En la pregunta: Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica; todos los trabajadores es decir los 125 que equivale a un 100%; mencionan que están en desacuerdo ya que es muy poco la remuneración que tienen ya que la mayoría gana el sueldo mínimo y Piura es una de las ciudades con más alto costo de vida.

## Gráfico 07

En la pregunta: La Institución promueve primero a sus docentes antes de buscar en el mercado



En la pregunta: La Institución promueve primero a sus docentes antes de buscar en el mercado. Unos 85 personas que equivales a un 68% manifiesta que si ya que llevan trabajando en la Institución por más de 12 años; un 32% que equivales a 40 trabajadores manifiestan que no ya que en varias oportunidades han sido despedidos para contratar a otros.

## Gráfico 08

En la pregunta: Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias



En la pregunta: Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias. Un total de 120 trabajadores que equivale a un 96% se manifiestan en desacuerdo ya que mencionan que ellos se quedan más de la hora establecida y nunca se les ha dado un bono o compensación alguna; 05 trabajadores que equivale a un 4% manifiestan que no hacen horas extras y que cumplen con su horario de ingreso y salida ya que existen personas quienes los reemplazan.

### Gráfico 09

En la pregunta: Cuando realizo bien mi trabajo puedo contar con una felicitación



En la pregunta: Cuando realizo mi trabajo puedo contar con una felicitación: Un total de 78 trabajadores que equivale a un 62% se manifiestan en desacuerdo ya que nunca han sido felicitados y un 38% es decir 47 trabajadores mencionan que si han recibido una presente en señal de reconocimiento por su labor

## Gráfico 10

En la pregunta: Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo



En la pregunta: Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo: Un total de 125 trabajadores que equivale a un 100% manifiestan que si cuidan y son austeros en la utilización de los materiales que les dan para brindar el servicio.

## Gráfico 11

En la pregunta: Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de supervisión



En la pregunta: Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de supervisión: Un total de 125 trabajadores que equivale a un 100% manifiestan que realizan su trabajo con bastante responsabilidad y que no necesitan supervisión o que alguien les diga lo que tienen que hacer

## Gráfico 12

En la pregunta: Sin importar mi vida personal doy prioridad al éxito de mi trabajo



En la pregunta: Sin importar mi vida personal doy prioridad al éxito de mi trabajo: Un total de 94 trabajadores que equivale a un 75% manifiestan dan prioridad al trabajo y descuidan su vida personal pero un 25% que equivale a 31 trabajadores manifiestan que son equitativos y que si dan importancia a su vida personal

### Gráfico 13

En la pregunta: El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones



En la pregunta: El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones; Un total de 110 trabajadores que equivale a un 88% manifiestan que el ambiente de trabajo es armonioso y fraterno ya que existe mucho compañerismo; pero un 12% que equivale a 15 trabajadores manifiestan en desacuerdo ya que no existe el compañerismo y que existen personas egoístas que no les enseñan como desenvolverse en su trabajo.

## Gráfico 14

En la pregunta: Con mis compañeros me agrada trabajar



En la pregunta: Con mis compañeros me agrada trabajar; Un total de 110 trabajadores que equivale a un 88% manifiestan que están de acuerdo ya que el ambiente de trabajo es armonioso y fraterno ya que existe mucho compañerismo; pero un 12% que equivale a 15 trabajadores manifiestan en desacuerdo ya que no existe el compañerismo y que existen personas egoístas que no les enseñan como desenvolverse en su trabajo.

### Gráfico 15

En la pregunta: Entre las diferentes áreas de la Institución están establecidos los canales de comunicación.



En la pregunta: Entre las diferentes áreas de la Institución están establecidos los canales de comunicación.; Un total de 72 trabajadores que equivale a un 58% manifiestan que no están bien establecidos los canales al menos para hablar con los superiores ya que no les dan la oportunidad de manifestarse o expresar los problemas que se ocasionan en el trabajo; mientras que un 42% que equivale a 53 trabajadores se encuentran de acuerdo indicando que las vías de comunicación si están bien establecidas ya que cuando han deseado comunicar algo si les han aceptado su intervención.

### Gráfico 16

En la pregunta: Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros



En la pregunta: Existe un ambiente de cooperación entre compañeros; Un total de 110 trabajadores que equivale a un 88% manifiestan que están si están acuerdo ya que cuando han tenido ciertos inconvenientes sus compañeros han sido solidarios con ellos; pero un 12% que equivale a 15 trabajadores manifiestan en desacuerdo ya que no han tenido ningún tipo de apoyo cuando han tenido problemas.

### Gráfico 17

En la pregunta: La información que requiero para mi trabajo la recibo en forma oportuna



En la pregunta: La información que requiero para mi trabajo la recibo en forma oportuna un total de 121 trabajadores manifiestan que si se les atienden con sus requerimientos; sin embargo 04 personas manifiestan que no ya que estos deben ser tramitados en Lima demora bastante en cuanto a lo que necesitan.

## Gráfico 18

En la pregunta: ¿cuándo la necesito puedo contar con la ayuda de mi jefe?



En la pregunta: Cuando la necesito puedo contar con la ayuda de mi jefe un total de 69 trabajadores que equivale a un 55% manifiestan en desacuerdo ya que en algunas oportunidades han solicitado hablar para solicitarlo, pero no han tenido respuesta favorable; mientras 48 trabajadores que equivales a una 38% indican que si han tenido acceso al jefe y apoyo de la misma: y 8 que equivale a un 7% indican que nunca han solicitado apoyo.

### Gráfico 19

En la pregunta: Entre los empleados existe igualdad de oportunidades



En la pregunta: Entre los empleados existen igualdad de oportunidades un total de 120 trabajadores que equivale a un 96% manifiestan en desacuerdo ya sienten que no ha habido equidad en cuanto a oportunidades y un 4% que equivale a 5 trabajadores indican que si han tenido oportunidades tanto laborales como personales y el apoyo ha sido de manera desinteresada.

## Gráfico 20

En la pregunta: Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquier otro colaborador



En la pregunta: Las tareas que realizó son tan valiosas como cualquier otro colaborador una totalidad del 100% manifiestan que se sienten comprometidos y de acuerdo a las labores que realizan y que no necesitan ser menospreciados y diferenciados por su labor.

## Gráfico 21

En la pregunta: La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error



En la pregunta: La única vez que se habla de mi rendimiento es cuando he cometido un error un total de 120 trabajadores que equivale a un 96% manifiestan en desacuerdo ya si es verdad que cuando cometen un error es allí cuando se acuerdan siempre los errores más no fijan en los aciertos que un trabajador tiene mientras que un 4% que equivale a 5 trabajadores indican que si han tenido amonestaciones y felicitaciones respectivamente.

## Gráfico 22

En la pregunta: Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados



En la pregunta: Su jefe o superiores escuchan las opiniones o sugerencias de los empleados un total de 69 trabajadores que equivale a un 55% manifiestan en desacuerdo ya que no se sienten escuchados y piensan que sus opiniones son irrelevantes para la marcha de la institución; mientras 48 trabajadores que equivales a una 38% indican que si han aportado opiniones y que si les han considerado.

### Gráfico 23

En la pregunta: Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución



En la pregunta: Se siente orgulloso de pertenecer a la institución la totalidad de los trabajadores manifiestan que sí y que tienen un sentimiento de amor y gratitud a la Institución.

## Gráfico 24

En la pregunta: Considera a la empresa un poco como suya, como algo propio



Se realizó la pregunta a los trabajadores si considera a la empresa como algo suya o como algo propio todos los trabajadores el 100% es decir los 125 trabajadores manifiestan que si ya que muchos de ellos han laborado muchos años, algunos desde su creación y otros recién pero se sienten identificados plenamente con la empresa.

## CONCLUSIONES

Se pudo concluir que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” de Piura., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria.

Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” de Piura, se demostró la existencia de una correlación significativa Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Existen inequidad de oportunidades a los trabajadores por lo que es necesario evaluar y enmendar los errores a fin de conseguir la conformidad de los trabajadores.

El desempeño laboral se pudo clasificar como bueno. En este caso los aspectos o dimensiones con más fortaleza dentro de la empresa correspondieron a las aptitudes y las habilidades, conjuntamente con la motivación que reciben para llevar a cabo sus tareas

## RECOMENDACIONES

Se observó que el clima organizacional de manera general resulta ser un factor significativo a la hora de explicar el desempeño en el Instituto Superior Tecnológico Privado “Alas Peruanas” de Piura. En este sentido se recomienda encaminar esfuerzos a que mejore la situación detectada, pues se observó que en la actualidad el clima organizacional no es bueno, sin embargo, lo que sí se puede hacer es tratar de mejorarlo, con miras hacia la excelencia, con el fin de potencializar el desempeño.

Capacitar a los directivos con temas de clima organizacional o liderazgo para que se plasme dichos conocimientos en la Institución ya que dicha institución es una de las más grandes en la región Piura con una población de 3000 estudiantes aproximadamente.

Se recomienda llevar a cabo capacitaciones o charlas en las que se les dé a conocer a los empleados los estándares o procedimientos que dispone la empresa para evaluar su desempeño, de modo tal que se tome conciencia de su importancia y del mecanismo de evaluación.

Por otro lado, es necesario que los empleados dispongan de mejores habilidades para enfrentar contingencias. Esto se lograría también con capacitaciones, cursos y, en general, mayor formación que les permita explotar sus potencialidades, para que más adelante esto se refleje en la manera en como llevan a cabo su trabajo, y a partir de aquí, en el desempeño.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
2. Aguado R. (2005). Clima Organizacional, Un acercamiento a su identificación. Disponible en: [www.avantel.net/~rjaguab/identi.html](http://www.avantel.net/~rjaguab/identi.html)
3. Bernal, C. 2006. Metodología de la Investigación. 138 p. 2º Edición Prentice Hall. México
4. Castro, L. (2004). Percepciones acerca del clima organizacional: resumen de una investigación. (En Red) Disponible en: [www.ut.edu.co/profesores/lcq/abstract.htm](http://www.ut.edu.co/profesores/lcq/abstract.htm)
5. Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú
6. Díaz Carrasco S Metodología de la investigación científica Editorial San Marcos. Lima,2009. Pag.474.
7. Periódico Virtual El Molino No.5 Proyecto DFID Colombia. (2005) Disponible en: [www.paisrural.org/molino/5/culturayclima.htm](http://www.paisrural.org/molino/5/culturayclima.htm)
8. Pintado, E. (2007.) Comportamiento Organizacional. Lima: Arco nde S. R. L.
9. Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
10. Jovell, A. (2007). Liderazgo afectivo. España. Alienta Editorial.
11. Ródenas, J. (2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor en el aula*. Revista Funcae Digital Nº 12.
12. Fernández, M. y Gutiérrez, M. (2005). Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario. Universidad Internacional de Andalucía. España. Ediciones AKAL.
13. Gan, F. y Berbel (2007). Manual de Recursos Humanos. España. Editorial UOC.
14. García, N. (2002). La Administración escolar para el cambio y el mejoramiento de

las instituciones educativas. Universidad de Costa Rica

15. Jiménez, R.E. 2012). *Definiciones de clima organizacional*. Recuperado de: [www.slideshare.net/.../definiciones-de-clima-organizacional-sus-aspectos-condicionantes-y-características](http://www.slideshare.net/.../definiciones-de-clima-organizacional-sus-aspectos-condicionantes-y-características).
16. Mateo (2000) La educación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa* vol.18. N°1 pag.7- 34
17. Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274.  
  
Disponible  
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>.
18. Palma, S. (2000) *Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
19. Stoner, J.; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. *Administracion* 6a. Edición. Editorial Pearson. México, 2004. Pág. 484
20. Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
21. Rodríguez, M. (2001). *La Cultura Organizacional de la Escuela de Relaciones Industriales y las actitudes Laborales del Personal Docente*. Estado Carabobo. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela

## **ANEXOS**

## ENCUESTA

El propósito de la aplicación de la encuesta es analizar si existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los Trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo.

### **Dónde:**

“**D**” indica desacuerdo.

“**I**” indiferencia.

**A**” indica acuerdo.

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>
1	El horario de trabajo es el adecuado			
2	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores			
3	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones			
4	Es usted consciente de lo que aporta al Instituto			
5	Con las metas establecidas me siento comprometido			
6	Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa			
7	El Instituto promueve primero a sus docentes antes de buscar en el mercado			
8	Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias			
9	Cuando realizo bien mi trabajo puedo contar con una felicitación			
10	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo			
11	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de supervisión			
12	Sin importar mi vida personal doy prioridad al éxito de mi trabajo			
13	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones			
14	Con mis compañeros me agrada trabajar			
15	Entre las diferentes áreas del Instituto están establecidos los canales de comunicación			
16	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros			
17	La información que requiero para mi trabajo la recibo en forma oportuna			

<b>18</b>	Cuando la necesito puedo contar con la ayuda de mi jefe			
<b>19</b>	Entre los empleados existe igualdad de oportunidades			
<b>20</b>	Las tareas que realizo son tan valiosas como cualquier otro colaborador			
<b>21</b>	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error			
<b>22</b>	Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados			
<b>23</b>	Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad			
<b>24</b>	Considera a la empresa un poco como suya, como algo propio			

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE TESIS**

Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo, 2018			
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cómo diagnosticar el grado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Diagnosticar el grado de clima organizacional de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p>	<p>Clima organizacional</p>

<p>¿De qué manera determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo ?</p> <p>¿Cómo analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p>	<p>Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas – Chiclayo</p>		<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño Laboral</p>
--	---	--	--

