



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA ESTACIÓN
EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA -
INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA,
CHICLAYO – 2016**

Autor (es):

Bach. Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud

Bach. Seminario Villarreal Kelita Betsabet

Asesor (a)

Dra. Ramos Farroñán Emma Verónica

Línea de investigación:

Talento Humano Y Comportamiento Organizacional

Pimentel - Perú

2018



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA -
INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO
– 2016**

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

Autor (es):

Bach. Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud

Bach. Seminario Villarreal Kelita Betsabet

Pimentel - Perú

2018

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA- INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO – 2016

Asesor (a)

Dra. Ramos Farroñán, Emma Verónica

Firma

Presidente (a)

Mba. Angulo Corcuera, Carlos Antonio

Firma

Secretario (a)

Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes

Firma

Vocal

Mg. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

Firma

DEDICATORIA

A mi madre, por ser mi motivo de aliento en mí día a día, porque sin su apoyo incondicional, no estaría donde estoy ahora.

A mis abuelos, por demostrarme la gran fe que tienen en mí.

Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud.

A Dios, que me ha dado fortaleza para continuar en medio de las dificultades.

A mi madre porque con su ejemplo de superación me han motivado siempre a seguir adelante.

A mis profesores, gracias por su apoyo así como los conocimientos que me transmitieron en el transcurso de mi formación profesional.

Seminario Villarreal Kelita Betsabet.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su confianza y dedicación durante estos años.

A mis profesores, que a través de sus enseñanzas, conocimientos y consejos impartidos durante mis años de estudio, fueron partícipes de este proceso.

A mis tutores por las horas y conocimientos dedicados a este proyecto.

Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud.

Agradezco a Dios por protegerme durante todos estos años y darme fuerzas para superar obstáculos que se presentan día a día.

A mi madre Martha Villarreal en especial, que me alentó a no desfallecer.

A nuestra asesora Emma que siempre estuvo ahí apoyándonos, gracias!

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Seminario Villarreal Kelita Betsabet.

RESUMEN

La presente investigación titulada, Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida; tiene por objetivo general determinar la influencia que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución. La investigación es de tipo descriptivo - correlacional; el diseño es no experimental - transversal o transaccional. En la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico, para la variable independiente, clima laboral, los 51 trabajadores, y para la variable dependiente, desempeño laboral, los 12 responsables de cada área. Se concluye que si existe un mejor clima organizacional, la influencia sería de un 68,7% y se incrementaría el desempeño laboral de los colaboradores del INIA. Así mismo las únicas dimensiones del Clima organizacional que ejercen influencia significativa sobre el desempeño laboral son la Remuneración y Recompensa. Se recomienda implementar la propuesta de Clima Organizacional, orientada a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Instituto Nacional de Innovación Agraria.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The present research entitled, Organizational climate and its influence on the work performance of the collaborators of the Vista Florida Agrarian Experimental Station; Its general objective is to determine the influence that exists between organizational climate and work performance of the workers of said institution. The investigation is descriptive - correlational; the design is non-experimental - transversal or transactional. In the sample, a non-probabilistic sample was used, for the independent variable, labor climate, the 51 workers, and for the dependent variable, labor performance, the 12 responsible for each area. It is concluded that if there is a better organizational climate, the influence would be 68.7% and the work performance of the INIA collaborators would increase. Likewise, the only dimensions of the organizational climate that exert significant influence on work performance are Remuneration and Reward. It is recommended to implement the Organizational Climate proposal, aimed at improving the work performance of the employees of the Vista Florida Agrarian Experimental Station - National Institute of Agrarian Innovation.

KEYWORDS: Organizational Climate, Job Performance, Employees.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos Previos.....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema.	28
1.3.1. Clima organizacional.....	28
1.3.2. Desempeño laboral.....	31
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación e importancia del estudio.	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos.....	45
1.7.1. Objetivo general	45
1.7.2. Objetivos específicos.....	45
CAPITULO II. MATERIALES Y MÉTODO	47
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	47
2.1.1. Tipo de investigación	47
2.1.2. Diseño de la investigación.....	47
2.2 Población y muestra.....	47
2.3 Método de investigación.....	48
2.4 Variables y operacionalización.	48
2.4.1 Variables.....	48
2.4.2 Operacionalización.....	49
2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	51
2.5.1. Técnicas de Recolección de Datos	51
2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.....	51
2.6. Procedimientos de análisis de datos.....	52
2.7. Criterios éticos	53
2.8. Criterios de rigor científico	53

CAPITULO III. RESULTADOS	56
3.1. Tablas y figuras.....	56
3.1.1. Factores que determinan el clima organizacional	56
3.1.3. Factores que determinan el Desempeño Laboral.....	67
3.1.4. Correlación de variables.....	77
3.2. Discusión de Resultados	79
3.3. Aporte científico.	82
3.3.1. Propuesta de la investigación.	82
3.3.2. Detección de Necesidades	84
3.3.3. Objetivo de la Propuesta	84
3.3.4. Normas y Políticas de la Propuesta	84
3.3.5. Estrategias de la Propuesta de clima organizacional	85
3.3.6. Plan de Acción y Presupuesto	97
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
4.1. Conclusiones	100
4.2. Recomendaciones	101
REFERENCIAS	102
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable: Clima organizacional	49
Tabla 2 Variable: Desempeño laboral.....	50
Tabla 3 Criterios éticos de la investigación	53
Tabla 4 Criterios de rigor científico de la investigación	53
Tabla 5 Distribución de los encuestados sobre el cumplimiento en su totalidad de las normas de la institución.....	56
Tabla 6 Distribución de encuestados sobre la facilidad de trámites en solicitud de materiales para el desarrollo eficaz de labores	57
Tabla 7 Distribución de los encuestados sobre la ejecución espontánea de sus actividades por parte de los trabajadores sin necesidad de instrucciones y supervisión	58
Tabla 8 Distribución de los encuestados sobre los jefes de cada área delegan responsabilidades a sus colaboradores.	59
Tabla 9 Distribución de los encuestados sobre esfuerzo premiado por los directivos de la E.....	60
Tabla 10 Distribución de los encuestados sobre la comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida.....	61
Tabla 11 Distribución de los encuestados sobre si comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos los colaboradores	62
Tabla 12 Distribución de los encuestados sobre si los colaboradores se sienten identificados con la institución donde labora	63
Tabla 13 Distribución de los encuestados sobre la remuneración es conforme a las funciones que se desempeña en el puesto de trabajo.....	64
Tabla 14 Distribución de los encuestados sobre las horas extras son bien remuneradas....	65
Tabla 15 Percepción del Clima Organizacional por parte de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - INIA, Chiclayo-2016	66
Tabla 16 Distribución de los encuestados con respecto a si cumplen con sus funciones ..	67
Tabla 17 Distribución de los encuestados con respecto si conocen el plan operativo institucional entre sus miembros	68
Tabla 18 Distribución de los encuestados de acuerdo al cumplimiento adecuado de las tareas encomendadas en el tiempo establecido.....	69
Tabla 19 Distribución de los encuestados con respecto a la realización de una evaluación regular del cumplimiento de las actividades.....	70
Tabla 20 Distribución de los encuestados de acuerdo a la pregunta si los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas.....	71
Tabla 21 Distribución de los encuestado con respecto a que si considera que los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución	72
Tabla 22 Distribución de los encuestados con respecto a la pregunta el colaborador es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de su puesto y las funciones que desempeña	73
Tabla 23 Distribución de los colaboradores respecto a la pregunta los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño.....	74

Tabla 24 Distribución de los encuestados respecto al Desempeño laboral.....	75
Tabla 25 Correlación.....	78
Tabla 26 Correlación por dimensiones.	79
Tabla 27 Colaboradores que conocen el plan operativo institucional entre sus miembros.	85
Tabla 28 Plan de capacitación a corto plazo dirigido a todos los colaboradores del INIA	89
Tabla 29 Cronograma y costos.....	90
Tabla 30 Estructura del 1° taller	94
Tabla 31 Cronograma y costos.....	95
Tabla 32. Cronograma y Costos.....	96
Tabla 33 Cronograma de las estrategias	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de administración participativa por objetivos	37
Figura 2. Responsables de la evaluación del desempeño- 360°	37
Figura 3. Esquema de un programa de administración por objetivos	42
Figura 4. Cumplimiento en su totalidad de las normas de la institución.....	56
Figura 5. Facilidad de trámites en solicitud de materiales para el desarrollo eficaz de labores.....	57
Figura 6. Ejecución espontánea de sus actividades por parte de los trabajadores sin necesidad de instrucciones y supervisión	58
Figura 7. Los jefes de cada área delegan responsabilidades a sus colaboradores	59
Figura 8. Esfuerzo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida	60
Figura 9. Comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida.....	61
Figura 10. Comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos los colaboradores	62
Figura 11. Los colaboradores se sienten identificados con la institución donde labora.....	63
Figura 12. La remuneración es conforme a las funciones que se desempeña en el puesto de trabajo	64
Figura 13. Las horas extras son bien remuneradas.....	65
Figura 14. Percepción del Clima Organizacional por parte de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016.	66
Figura 15. Medición de las dimensiones del Clima Organizacional	67
Figura 16. Los encuestados con respecto a si cumplen con sus funciones	68
Figura 17. Conocen el plan operativo institucional.....	69
Figura 18. Cumplimiento adecuado de las tareas encomendadas en el tiempo establecido.....	70
Figura 19. Evaluación regular del cumplimiento de las actividades	71
Figura 20. Los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas	72
Figura 21. Los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución	73
Figura 22. El colaborador es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de su puesto y las funciones que desempeña	74
Figura 23. Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo.....	75
Figura 24. Desempeño laboral	76
Figura 25. Percepción del Desempeño Laboral	77
Figura 26. Nivel de clima organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del INIA ..	78
Figura 27. Logo del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA).....	82
Figura 28. Actividades de una campaña de motivación y reconocimiento	88
Figura 29. La conferencista profesional peruana Milagros Agurto.....	89
Figura 30. Plan de Incentivos y reconocimiento no monetario.....	92
Figura 31. Diseño políticas de promoción y desarrollo humano.....	93
Figura 32. Espacio geográfico de la Estación E. Agraria Vista Florida.....	136
Figura 33. Vista del interior de la Estación E. Agraria Vista Florida.	136
Figura 34. Oficinas administrativas de la Estación Experimental.....	137
Figura 35. Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Estación E. Agraria Vista Florida.	137

I. INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los Colaboradores De La Estación Experimental Agraria Vista Florida del Instituto Nacional de Innovación Agraria- Chiclayo en el año 2016. La Población que se tuvo en consideración fue de 51 trabajadores de la estación experimental.

El desarrollo de este trabajo de investigación está estructurado en Capítulos.

El en Capítulo I se hace referencia al problema de la investigación y se brinda un panorama general de la investigación realizada, presentando los trabajos referentes a otras investigaciones realizadas, formulando también el problema general, así como el desarrollo de los aspectos teóricos referentes al Clima Organizacional y Desempeño Laboral y el planteamiento de los objetivos general y específicos, entre otros aspectos.

En el Capítulo II se desarrolla la metodología de la investigación, planteándose el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las variables y su Operacionalización, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos y el procedimiento utilizado. De esta forma se muestra una idea clara sobre la manera en la que se trabajó esta investigación para la obtención de los resultados finales.

En el Capítulo III se muestran los resultados que se obtuvieron a través del uso de las encuestas aplicadas a los trabajadores del área administrativa de la estación experimental Agraria Vista Florida.

En el Capítulo IV del presente trabajo de investigación se presenta las conclusiones y las recomendaciones, las referencias bibliográficas. En la última parte del trabajo se presenta los anexos.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel internacional

Según Portinari (2016) determina que el arreglo laboral inicia en la empresa, ya que define que los colaboradores viven más en sus lugares de trabajo y es que resulta que España cuenta con los sueldos que no satisfacen a los colaboradores y horarios de trabajo extremadamente largos. A un 45% de los españoles le resulta difícil realizar sus tareas familiares y un 36,6% dispone de menos de tres horas libres al día. Las estadísticas sitúan a España como un país que las personas más trabajan y producen menos. Es decir, por mucho que los empresarios creen que un empleado "presentista" está más comprometido con la empresa. No lo está, está temiendo que, si no se queda hasta el cierre, su puesto de trabajo peligrará, afirma Cecilia Julin, embajadora de Suecia en España. Según un informe del IESE Business, las grandes empresas buscan que los trabajadores concilien con su familia y esto consigue que generen colaboradores más satisfechos e implicados, un 19% más productivos y con una reducción del 30% del absentismo laboral. En síntesis, la gente es más productiva y creativa cuando se relaja, cuando intercambia ideas con compañeros.

En la actualidad los gerentes buscan que su personal se sienta a gusto con el trabajo que tiene, pero existen empresas que su personal teme ser despedido arbitrariamente, lo que no les genera seguridad en su trabajo; debido a esto los gerentes buscan conciliar la situación, generando un clima organizacional adecuado.

Para Hernández (2016) explica que actualmente, en Chile se estableció que el alto índice de horas (45 horas) a la semana provoca estados de cansancio, estrés, e incluso trastornos osteomusculares, este índice muchas veces produce que los trabajadores sufran un accidente laboral. Pero para evitar los malestares físicos y psicológicos, es por eso que los servicios de incentivos y beneficios, durante las pausas, aconseja todo tipo de ejercicio, con el objetivo de reponerse y seguir con las tareas encomendadas. Aplicar este tipo de iniciativas en las empresas son importantes para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Es vital esta investigación para enseñarle a las empresas e instituciones públicas que el personal muchas veces se ve afectada por la alta exigencia que se le pide ya sean cumpliendo horarios que no están dentro del reglamento laboral de la zona de trabajo, por lo que es vital que como empresarios deban hacer valer los derechos de su personal.

Según Ávila (2016) destacó que para las empresas que buscan propiciar un buen clima laboral y políticas de atracción y retención de talento sólido, es fundamental desarrollar una estrategia de gestión del talento humano que maneje sus necesidades y deseos de las generaciones de trabajadores que conviven en ella. El estudio revela que las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores en 34 países, incluido Argentina, señalan que atraer a los jóvenes es crucial para el éxito de una compañía, según la apreciación de 7 de cada 10 empleados argentinos. Asimismo cuando el empleado tiene motivos para buscar un nuevo empleo se define de en primera instancia con la búsqueda de mejores escenarios profesionales (42%) y las aspiraciones de cambio (31%).

Muchos empleados no se encuentran a gusto en su organización, que hace que busquen nuevos horizontes, haciendo perder dinero a las empresas que han invertido en su capacitación, esto es debido a que no se les ofreció buenas condiciones laborales.

Para López (2016), en Nicaragua las micro y pequeñas empresas invierten poco en la relación trabajador- empleador. Abigail Granja, gerente administrativa de la empresa Hamlet, dice “brindarle a tus colaboradores una elección para desarrollar su carrera para elevar la productividad en la empresa; si ellos están bien, entonces la empresa estará mejor”. Este pensamiento no ha calado tan fuerte para los micro, pequeños y medianos empresarios según datos de la Encuesta de Empresas Sostenibles Nicaragua 2015, este análisis ha determinado el desarrollo por región, de aquellas organizaciones. Pero aun así, para Alfonso Valerio, vocero en funciones del Consejo Nicaragüense de la Micro, Pequeña y Mediana empresa, cree que con los años se irán entendiendo la importancia de fortalecer dicha relación ya que se viene mejorando la percepción de los dueños y saben que mejores condiciones y una positiva relación significa más productividad.

La percepción de los dueños de la empresa debe cambiar en la actualidad, debe gestionar el talento de su personal, generando un adecuado clima organizacional para elevar el desempeño, ofreciéndoles las mejores condiciones ya sean desde las salariales o una buena infraestructura.

Así mismo, Flores (2016) explica que Nic Marks, CEO de la empresa británica Happiness Works, indica que las empresas analizan su retorno de inversión, pero no toman en cuenta a su talento humano como vive el día a día en su centro de labores o si es feliz con lo que hace. Shawn Achor; explica que los colaboradores que son felices son muy productivos y eficientes, ofrecen más el producto que venden, son mejores líderes, y sus ingresos salariales son altos. Este tipo de empleados son los que sienten seguridad en su trabajo y generalmente no buscan excusas como enfermedades para evitar concurrir a su centro de labores. Por lo que estos son las adecuadas personas para dirigir equipos y que logren mantener un alto nivel de clima laboral dentro de la empresa.

Esta investigación sirve para modelo para nuestra investigación ya que nos explica que los empleados felices son lo que mejor trabajan y generan buen clima laboral y les gusta trabajar en equipo.

Según Mendoza (2012) en su estudio realizado en la Ciudad de México, manifestó que el 50% de colaboradores no son felices con las funciones que realizan en sus puestos de trabajo, lo que genera un desempeño laboral bajo. Esto se debe a que las barreras que afectan a los profesionales es que no hay capacidad de ofrecer empleos o no cuentan con un profesión, y muchos desempleados tienen responsabilidades con su familia (20%); lo que están dispuestos a buscar cualquier empleo no acorde a lo que estudiaron, y asumir más responsabilidad dentro de la empresa para ganar un buen salario.

1.1.2. A nivel Nacional

Según Llontop (2016) en la investigación realizada en Perú, por el IMD (International Institute for Management Development), el Perú ocupa en cuanto a fuga de talentos empresariales, el puesto 38, puesto 41 en cuanto a remuneraciones y el puesto 45 de motivación laboral. Ambos factores inciden directamente en la retención o fuga de talentos empresariales. La web trabajando.com considera que otros factores que propician la fuga de talentos tienen que ver con la falta de un buen clima laboral o de incentivos a los trabajadores. Por ello, Mónica Llontop, Gerente de Gestión de Personas del BBVA, recomienda construir una marca, incentivar el crecimiento profesional, la capacitación y la buena comunicación, así como establecer un sistema de incentivos. Pero es también importante que una empresa defina qué tipo de talentos necesita dentro de un equipo. “No puedes contratar diez talentos en un equipo de diez personas, podrías desperdiciarlos”, explica Llontop. Y añade: “Lo importante no es retener a los trabajadores, sino comprometerlos con la empresa, tenerlos cerca y conocerlos”.

Según Pérez (2016) en el estudio que realizó en Perú, investigación narrada por el diario *la República*, se reveló que de cada 10 empleados arequipeños, 7 están satisfechos dentro de su empresa. (...) En 2013 se hizo un estudio similar que arrojó resultados negativos. Dos millones de dólares dejó de ganar Arequipa debido a que los trabajadores no estaban motivados en su centro de labores. El especialista Enrique Pérez Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo, indicó que esta brecha existente se midió a través de tres variables de estudio. La primera es la necesidad de las personas que esperan estar bien pagadas (extrínseca). La segunda es la pasión y está referida a que el trabajador realice una tarea que concuerde con su gusto profesional (intrínseca). La tercera es la lealtad, que es la necesidad de ser leal a las personas y causas de la empresa (trascendente). Pérez Wicht puso como ejemplo que cuando hay falta de lealtad dentro de la organización se crea un clima laboral conflictivo, se originan pugnas internas, lo que afecta la productividad. El clima laboral influye en la productividad empresarial.

Por otro lado, Szeinman (2015) explica que hay un avance muy importante en el cambio de mentalidad de los CEO de las empresas en torno al clima organizacional

durante los últimos diez años. “Muchas empresas están migrando, y al decir migrar me refiero a cambiar de mentalidad, (...) ven el clima organizacional como una variable intangible de negocio, así como (...) otras variables del negocio como la rentabilidad, la liquidez o variables operativas como volumen de producción”, comentó. Asimismo, indicó que el ambiente de trabajo debe contar con líderes que busquen llegar a resultados pero en función a la buena gestión de las personas y que no es lo mismo “llegar a resultados a costa de una mal manejo de las personas”. Justamente un mal manejo del clima organizacional en una empresa trae como consecuencia que las propias personas “no se van a sentir energizadas ni emocionalmente identificadas con la empresa y eso repercute en los resultados de su área de trabajo y de la compañía”.

Para Szeinman (2015), líder de Clima Organizacional y Capacitación de HayGroup - Perú, explicó que de acuerdo a un reporte de la compañía elaborado en base a respuestas de 3,800 líderes, el estilo que demuestren puede impactar hasta en 70% en el clima gerencial y, a su vez, tener repercusiones hasta en 30% en el desempeño del negocio. Cada vez más empresas prefieren realizar encuestas para conocer el sentir de sus colaboradores y tomar decisiones que contribuyan a impulsar su productividad, dijo Paula Szeinman. Sin embargo, indicó, nada beneficia más en este aspecto que el liderazgo de un buen jefe.”

Según Whittle (2015) realizó su investigación en la realidad Peruana por lo cual hizo una encuesta que reveló que el 42% de colaboradores renuncian debido a que no encuentran desarrollo como profesionales asimismo no ascienden a los puestos que ellos anhelan. Si las empresas se comprometieran con el desarrollo profesional de su cliente interno entonces mejoraría el 20% de su desempeño laboral y bajaría el 57% de posibles renunciadas. A nivel mundial las empresas han logrado esto debido a su compromiso con los colaboradores y a su generación de retención y desempeño asimismo reconociendo a los excelentes trabajadores.

1.1.3. A nivel Local

Para Arrunátegui (2015) integrante del colegio de Psicólogos de la región Lambayeque enfatizo que, ocho de cada diez trabajadores sufren de estrés laboral por factores de sueldo y recarga laboral, lo que genera una productividad deficiente, el profesional dijo que esta cifra es producto de recientes estudios realizados por especialistas que revisan el clima laboral y la productividad en las empresa privadas y públicas. El porcentaje se encontró que es elevado, los bajos sueldos y el trabajo recargado a más de ocho horas, genera que muchos empleados estén insatisfechos. Acoto que el estrés laboral ataca tanto a profesionales jóvenes como adultos, pero en mayor incidencia en el sector público, donde las remuneraciones son muy bajas y el clima laboral es en su mayoría conflictivo.

Según Rojas (2015) las instituciones públicas como es la UGEL tienen continuos problemas en resolver los conflictos es por eso que se realizó una extensa capacitación. El titular de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Manuel Rojas Cubas, precisó que en el año escolar-2015, la mayoría de directores no pudieron resolver los conflictos que se presentaron en sus respectivos colegios y optaron por derivarlos al ente superior. Unos 250 directores de instituciones educativas públicas de la provincia de Chiclayo (Lambayeque) fueron capacitados por espacio de tres días, con el fin de optimizar el desarrollo de sus funciones y asegurar un buen clima laboral en los recintos a su cargo.

Barón (2013) en su investigación detectó que las enfermeras que laboran en la Red de Salud Chiclayo (primer nivel) – MINSA, se rigen a dos factores motivacionales: intrínsecos y extrínsecos, cuyas causas son la poca motivación, bajo salario; esto es generalmente en zonas de alta pobreza, lo cual desmotiva porque trasladarse y la comida les genera más gastos.

El organismo público descentralizado del Ministerio de Agricultura, el Instituto Nacional de Innovación Agraria, es un ente autónomo, administrativo, financiero y económico. Aún en presencia de conflictos financieros e injusticias por parte de la empresa privada que dominó las instalaciones del INIA durante siete años, en el 2007

la Estación Experimental proporcionó tecnologías agrarias a los agricultores de la región norte que les permitieron aumentar las utilidades de los productores, encontrándose actualmente en un proceso de espléndido desarrollo.

Las estaciones experimentales agrarias del Instituto Nacional de Innovación Agraria, lo conforman las oficinas generales del nivel central, éstas están representadas funcionalmente en las estaciones. En especial la Oficina General de Administración en la cual nos enfocaremos, está formada por cuatro Oficinas: de Recursos Humanos, de Contabilidad, de Tesorería, y de Logística. Estas áreas no están estructuradas pues no poseen plazas dentro del Cuadro de Asignación de Personal, lo que impide que se contrate a personal calificado. De manera preliminar se presentan algunos de los problemas que la Estación Experimental Agraria Vista Florida enfrenta pero el orden de su presentación no obedece a una priorización ni jerarquización de los mismos.

Problema de estructura orgánica: La organización de las estaciones experimentales está diseñada para ser un reflejo organizacional del nivel central, y no tienen incorporados a su estructura, órganos que le den funcionalidad operativa. Es importante entender que si bien las responsabilidades institucionales son las mismas para todo el Instituto Nacional de Innovación Agraria, su implementación es claramente diferente entre el nivel central y las estaciones experimentales, que son las verdaderas caras de la institución ante sus usuarios. La estructura orgánica actual del Instituto Nacional de Innovación Agraria no refleja tales diferencias y como consecuencia frena la capacidad operativa de las estaciones experimentales.

Problemas de operatividad y eficiencia del aparato administrativo del nivel central. Una de los grandes reclamos que es común en todas las estaciones experimentales, y en el mismo nivel central, es la lentitud con la que son atendidos sus requerimientos. Hay diferentes percepciones entre los solicitantes y usuarios de estos requerimientos que tratan de explicar esta situación. Pero en las estaciones experimentales, ninguna tiene duda achacarle al centralismo administrativo esta situación, que se originó cuando se les retiró su condiciones de unidades ejecutoras de su presupuesto, quedando todo en manos de la Oficina General de Administración y

que aparentemente no cuenta con la capacidad instalada, en todos sus recursos, para conducir adecuada y eficazmente su trabajo.

Problemas de oportunidad de disponibilidad de recursos. Esto está en relación directa al punto anterior.

Problemas de operatividad y normatividad. El INIA necesita revisar y actualizar las normas y protocolos que condicionan la operatividad de la estación experimental, es decir, del planeamiento, seguimiento, monitoreo, evaluación y ejecución de sus actividades. Por ejemplo, los formatos que tratan de organizar y sistematizar las actividades de investigación y transferencia son los mismos desde hace muchos años atrás. Igualmente, sus protocolos no son revisados ni actualizados y además, otros no existen quedando el desarrollo de muchas actividades a la iniciativa de sus ejecutores.

Problema de Recursos Humanos. En realidad este es probablemente el más importante y complejo se requiere asumir urgentemente una política decidida para elevar la calidad de conocimientos y de competitividad de todos los estamentos que conforman el recurso humano institucional, sin excepción. Desde la Alta Dirección hasta los niveles auxiliares que conforman el personal. Sin duda que parte fundamental del capital humano institucional son sus científicos, investigadores y transferencistas, pero también son sus directivos y su personal de apoyo y auxiliar. De poco sirve si hay un desbalance en la idoneidad del personal que ocupan tales categorías de trabajo.

Es común encontrar personal profesional cuyo cargo funcional u operativo actual, es totalmente diferente al cargo presupuestal con el que fue nombrado. La falta de estímulos y de oportunidades para escalar profesionalmente y salarialmente es otro factor de desánimo y que no incentiva una carrera profesional que tampoco existe en la institución, y que no constituye un estímulo para incorporar jóvenes científicos, de los más capaces y brillantes, que inicien el reemplazo sistemático que urgentemente necesita la institución, cuyo personal científico además tiene un promedio de edad avanzada, que los acerca muy pronto a su jubilación.

Y algunos factores antes mencionados contribuyen a que el clima laboral sea un poco tedioso, pues también se presenta problemas con la autoridad máxima de la Estación Experimental Agraria Vista Florida por estar descontentos con su gestión entre otros motivos, lo cual genera un conflicto en el personal administrativo. Asimismo, las condiciones que se presentan en el proceso laboral de la estación son factores que determinan el cumplimiento de las metas y objetivos, lo cual a su vez, eleva las relaciones laborales. Por tanto, no olvidemos que toda empresa se conforma por un equipo de trabajo que juntos deben buscar un mismo objetivo. La única manera de lograr el éxito grupal, es a través de un adecuado clima laboral y brindar condiciones laborales de acorde a las inquietudes de los colaboradores.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1 A nivel Internacional

Según Rodríguez (2015) que realizó una investigación titulada Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, en la ciudad de Sangolquí- Ecuador, su objetivo fue investigar el clima laboral y la cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS), para generar una propuesta de mejora que beneficie a los servidores públicos. El autor utilizó una metodología mixta la cual propende una indagación y aprehensión colectiva de la realidad, con base en un análisis cualitativo y cuantitativo, con la participación activa de los grupos implicados, por lo cual concluyo que el clima organizacional en dicha institución en general es percibido de forma positiva por sus miembros; sin embargo, se encontró aspectos para fortalecer como son: La implementación de una gestión organizacional por procesos, que sin contravenir las normas, agilite la gestión organizacional a todo nivel; y, el diseño e implementación de un plan de beneficios y recompensas que retribuyan la excelencia en el desempeño de las actividades de las y los servidores, las cuales pueden relacionarse con oportunidades de desarrollo profesional.

Pérez (2014) en su investigación El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha) en la ciudad de Quito-Ecuador buscó determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES aplicando una encuesta en enero de 2014 a un total de cuarenta (40) funcionarios. Concluyó que un adecuado clima laboral, incrementa el desempeño de los trabajadores del MIES.

Según Zenteno-Hidalgo & Durán (2014) en su investigación Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral - Concepción, Chile indica que la preocupación de las empresas por el clima laboral ha sido creciente desde su concepción, pues se le atribuye impacto directo en el resultado de las organizaciones. Su objetivo fue revisar conceptos implicados en la medición de clima laboral vinculados con prácticas de recursos humanos de alto desempeño. El estudio usa respuestas de 84 trabajadores a una encuesta de clima para evaluar un modelo propuesto. Además de la importancia de los factores de clima en la predicción de variables de resultado, tales como satisfacción, desempeño y motivación. Usaron técnicas estadísticas de análisis factorial y regresión logística. Concluyeron que los factores y dimensiones con las cuales la empresa agrupa y evalúa el clima laboral, además de ser muchos, no se ajustan a las propuestas teóricas encontradas durante esta investigación.

Según Williams (2013) en su investigación denominada “Estudio diagnóstico de Clima laboral en una dependencia pública” realizada en México, tuvo como objetivo general conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal de una muestra total 20 empleados. Se utilizó un diseño ex post facto, transversal y descriptivo. Como resultado se mostró que existe una percepción regular expresada en 46% del total, es decir, la mayoría de los empleados se sienten desmotivados lo cual se ve reflejado en el comportamiento organizacional y en la forma de como transmiten lo que sienten, lo cual denota la necesidad de mejorar los canales de comunicación.

1.2.2 A nivel Nacional

Según Cifuentes La Rosa (2015) en su investigación titulada Gestión Administrativa Y Clima Organizacional del Personal Administrativo de La Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el Año 2014, en la ciudad de Lima , su objetivo fue esbozar la importancia de la gestión administrativa en la institución, para poder mejorar el clima organizacional unificando los objetivos personales de los colaboradores con los planificados por la institución, motivando y estimulándolos para un mejor logro de las metas y haciendo más eficiente la comunicación, la muestra fue de 30 administrativos de la Institución Educativa, la investigación de tipo no experimental transversal, debido a que no se alteró ninguna variable de manera intencional y se ha realizado en un período de tiempo determinado. Los resultados mostraron que la gestión administrativa está directamente relacionada con el clima organizacional, se concluyo que la gestión administrativa es una actividad importante para que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficaz y eficiente y logren los objetivos estratégicos institucionales, que dependen directamente de las capacidad de las personas y establecen una relación directa con el estado emocional de los trabajadores que se refleja en el clima organizacional.

Calcina (2015); en su investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades criticas del hospital Nacional Dos de Mayo 2012, Lima, estudio de tipo cuantitativo, determinaron el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral presente. Su población y muestra fue de 35 enfermeros. Se concluye que el clima laboral en su mayoría es regular en cuanto a premios, a nivel de conflictos asimismo es adecuado la estructura y calor. Asimismo la satisfacción laboral se debe a la infraestructura y materiales de oficina, beneficios que ofrece la empresa.

Asimismo, Pérez & Rivera (2015); en su investigación titulada Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, Iquitos – Perú en el período 2013. El objetivo general de la investigación era contribuir en el fortalecimiento de la gestión organizacional que les permita brindar servicios de calidad a sus usuarios. El tipo de

investigación es descriptivo y correlacional. Sus resultados mostraron un nivel medio o moderado de clima laboral, los trabajadores se encuentran involucrados en sus labores y superan todo lo presentado en el día a día. En conclusión la empresa ofrece beneficios para su desarrollo tanto profesional y personal. Se necesita perfilar sus puestos para que se encuentren acorde a las necesidades de la empresa.

Según Sánchez (2013) en su tesis titulada Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I en la ciudad de Huacho, departamento de Lima – Perú; evaluó el rendimiento laboral de los profesores de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica. El tipo de estudio es observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Entre los resultados más destacados se obtuvo el 90% de los encuestados opinaron que los docentes muestran una adecuada formación de valores en su desarrollo laboral; mientras que el 10% indica que los profesores no muestran valores éticos en su desempeño laboral.

1.2.3 A nivel Local

Según Pérez (2016) en su investigación El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional : caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la mencionada empresa. Para cumplir este propósito se utilizó un instrumento de medición, que consistió en un solo cuestionario con 45 preguntas cerradas, de las cuales 35 pertenecen al clima organizacional y las otras 10 al compromiso organizacional, el cual fue aplicado a 110 trabajadores de la empresa. El resultado de dicho cuestionario evidencio que los trabajadores que la empresa percibieron de manera positiva como un buen ambiente de trabajo compartido dentro de la empresa, a pesar de que se encontró una cierta deficiencia en la comunicación vertical y respecto a la motivación, por parte de los directivos a sus trabajadores . Se concluyo que si existió una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

Según Giovanna (2016) en su tesis Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club - Chiclayo 2015, su fin fue determinar la influencia que ejerce el clima organizacional en la satisfacción laboral de los Colaboradores del Jockey Club ,el método utilizado en esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, y correlacional, para recolectar los datos se aplicó dos encuestas validadas: una sobre clima organizacional y la otra sobre satisfacción laboral por lo cual la población muestral fueron de 52 trabajadores, en conclusión se denoto claramente que el Clima organizacional es importante en la satisfacción Laboral de los colaboradores de este centro de esparcimiento.

Panta (2015) en su tesis Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo determinó si existe relación entre las variables de estudio en el caso de la plana docente del Consorcio Educativo “TALENTOS”. Se estableció a que por medio un cuestionario y entrevistas se recopila información del personal de la institución educativa. Se concluyó que uno de los indicadores es la falta de interés por la alta directiva para que se genere un adecuado clima laboral y así esto influya en su buen rendimiento laboral y que sean muy eficientes.

Mino (2014) realizó en Chiclayo- Perú la investigación titulada Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. La investigación es de tipo y nivel descriptivo. Estableció que existe un bajo grado de correlación entre desempeño laboral y clima organizacional, donde la carencia de infraestructura de la empresa y un inadecuado plan de remuneraciones genera que el colaborador se sienta desmotivado influyendo en su rendimiento conllevando en lo general en un estrés.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima organizacional

a. Definición

Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p. 12) manifiestan que el clima organizacional se relaciona con el rendimiento y la rentabilidad en una empresa; se dice esto porque el desempeño de los colaboradores mucho depende de la atmosfera que presenta la organización con respecto a la infraestructura, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación. Lo manifestado por Aguirre, M & Martínez, L, se puede complementar con la definición de Gaspar, G. (2011, p.235), donde señala que el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización.

b. Dimensiones del Clima Organizacional

b.1. Estructura:

Hace referencia a la forma de como la organización esta normada, delimitada y estructurada de manera jerárquica para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. El tamaño de la organización, permitirá a que el trabajador se sienta cómodo para el desarrollo de sus actividades. La elección de personas idóneas para conformar la estructura jerárquica, es de mucha importancia, ya que ayudara a perseguir los objetivos de manera eficiente según lo mencionado por (Gaspar, 2011, p.18)

b.2. Responsabilidad:

Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

Para cada uno de nosotros, independientemente del cargo que ocupemos o del oficio que realicemos, si estamos desarrollando la actividad que nos place hacer, nuestra labor siempre será importante, manteniendo la idea de que estamos aportando un grano de arena a la organización, y esa importancia la medimos con una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asumamos con los mejores resultados. (Idem)

b.3 Recompensa:

¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional. (Ibidem, p.20)

b.4. Relaciones Sociales:

Ibidem (p.23) es la percepción por parte de los miembros acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre jefes y subordinados o viceversa. En esta dimensión se consideran los siguientes indicadores según el autor.

b.5. Identidad:

Hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización. (Ibidem, p.24)

b.6. Remuneración:

Según Rodríguez (2007, p. 31) se trata del beneficio económico correspondiente al desempeño dentro de la organización. Comprende tanto el salario y las prestaciones de ley como el resto de incentivos económicos: aumentos, primas individuales o colectivas, extras, comisiones, bonificaciones, etc. no solamente ha de ser decente y decoroso, sino que ha de ser pagado con puntualidad. Se constituye en un aliciente elemental que influye en la permanencia, estabilidad laboral, y pertenencia, pero es poco significativo como estímulo para realizar esfuerzos más allá del mínimo, a pesar del uso específico de algunas retribuciones ofrecidas como premio por rendimiento. La influencia de los incentivos específicos es muy variable y depende de la actitud personal ante el dinero. Por lo mismo, afectan menos los estímulos grupales que los individuales y, a su vez, estos más módicamente aun en la medida en que las personas se encuentren motivadas intrínsecamente, por lo cual, en este caso, aquel estímulo deja de ser significativo para aumentar el nivel productivo. Una forma ingeniosa del concepto de la participación, empleada en oriente, es que cada trabajador puede tener acceso: a una parte de la propiedad de la empresa y, por tanto, a sus pérdidas o ganancias. Con todo, reducirse al exclusivo beneficio económico, sólo presiona a insatisfacción, permanencia voluble y saqueo. El dinero es un medio en vez de un fin; real motivador dentro de aquel o cualquier otro sistema es, como se dijo, la posibilidad participativa.

c. Medición del clima Organizacional

De acuerdo a Ordoñez (1997) el incremento de la productividad se ve rezagado frente al ausentismo, pues ello supone que no existe un buen clima en la empresa. El ausentismo puede ser justificado o no, pero es más frecuente en niveles inferiores que superiores. Así también, el aumento de rotación externa puede debido a un débil clima organizacional, lo que no necesariamente indica que índices bajos conjugan con buen clima (la situación laboral del país también afecta); el aumento de rotación interna de un departamento a otro incita a pensar que probablemente, ha disminuido la moral o la satisfacción de los trabajadores de varias unidades al creer que la situación mejoraría si se trasladan a otro departamento.

El aumento en las quejas de clientes es un indicador importante puesto que tal vez los empleados no están realizando bien sus labores; los accidentes laborales también son indicativo de baja moral y de Productividad baja, es decir, que la percepción de los empleados hacia la empresa repercute en su comportamiento individual y como grupo. La falta de participación de los empleados muestra el descenso de la motivación de los trabajadores al dejar de aportar sugerencias, ideas con creatividad e innovación, etc. Cuando aumentan los conflictos en la empresa por peleas, huelgas o quejas del sindicato si es que hubiera, preocupa e invita a absolver los problemas del clima organizacional vivido en la empresa.

1.3.2. Desempeño laboral

Mondy y Noe (2005) definen el desempeño como la evaluación de un trabajador, cotejando sus acciones presentes o pasadas, con la normativa instituida para su desempeño. El proceso de evaluación involucra la evaluación y revisión del desempeño individual o de equipos. Para Chiavenato (2000) el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para el alcance de los objetivos fijados y en concordancia con Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño laboral tiene una serie de

tipologías individuales: capacidades, necesidades, cualidades y habilidades etc., que interactúan con la organización y el trabajo ocasionando conductas que influyen los resultados. Aguirre (2000) por otro lado, define a esta variable como un procedimiento sistemático y estructural evalúa, mide e influye sobre comportamientos y atributos del trabajo, así como el grado de ausencia, con la finalidad de descubrir en qué medida un trabajador es productivo.

a. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Chiavenato (2009) menciona que los factores de desempeño más utilizados por las empresas se dan en tres grupos, pero por lo general, estos factores son:

Grupo i: Nivel de desempeño.- Fernández (2005) explica que el nivel de desempeño se determina comúnmente por medio de un proceso periódico y sistemático de estimación cualitativa y cuantitativa del grado de eficacia presentado por los individuos al momento de realizar sus actividades encomendadas y responsabilidades respectivas.

- i. Planificación:** Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados
- ii. Responsabilidad:** Disposición que los individuos tienen para la ejecución de sus deberes y tareas designadas de acorde a los cargos o puestos que gozan además de las metas trazadas. Apoyo e implementación de decisiones comprometidas con el logro de objetivos comunes. Posibilidad de auto establecer metas por encima del promedio.
- iii. Calidad de trabajo:** Productividad de las labores encomendadas. Se considera la rapidez con las que éstas han sido y la atención de servicios que se ha brindado en tiempo oportuno y de forma eficiente.

b. Indicadores del Desempeño laboral

Armijo (2009) del Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social consideró como indicadores del desempeño laboral a aquellos que permiten obtener información cuantitativa y/o cualitativa concerniente a la organización:

- i. Eficacia:** Evalúa el grado en que se han cumplido los objetivos de la organización, no considera necesariamente los recursos asignados para ello.
- ii. Eficiencia:** Mide la relación existente que se han generado entre los productos finales con respecto a los recursos o insumos empleados. El objetivo final de la eficiencia es producir o generar productos o servicios finales utilizando el mínimo de recursos posibles.
- iii. Economía:** Evalúa la capacidad de la organización para generar o movilizar adecuadamente sus recursos financieros.
- iv. Calidad:** Valora los atributos, particularidades o características que los bienes y servicios deben tener para el lograr la satisfacción de las necesidades de los consumidores.

c. Evaluación del desempeño

La medición del desempeño se establece como un proceso organizacional para calcular que cada uno de los trabajadores sea idóneo y desempeñe los objetivos correspondientes a su puesto o cargo y la forma de utilizar los recursos para lograrlo (Martínez, 1998 cit. Alles, 2000) mediante un procedimiento global y sistemático, con pretensiones de conseguir una proyección y planificación a futuro que favorezca al desarrollo del colaborador y de la organización. La evaluación de desempeño permite aprobar los procesos de clasificación y desarrollo de carrera además concede

información importante para tomar decisiones en recursos humanos, tales decisiones son transferencias, ascensos, y despidos. (Martínez, 2006).

Para Robbins (2005) medir el desempeño de los trabajadores es parte de un sistema de administración del desempeño que lo hace un proceso que fija las normas y calcula el de los trabajadores para la toma de decisiones de los recursos humanos. Chiavenato (2004) por su parte, consideró que la evaluación del desempeño es una calificación sistemática del desempeño de cada individuo conforme a su cargo o potencial de desarrollo futuro. Las instituciones constantemente evalúan a los trabajadores, sea de manera formal o informal, lo que a su vez permite determinar las dificultades de supervisión de personal, integración del colaborador al cargo que desempeña o a la institución o discrepancias, derroche de trabajadores con potencial más elevado que el demandado.

c.1. Objetivos de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2009) los objetivos fundamentales de la evaluación de desempeño son autorizar situaciones de medición del potencial humano para establecer su pleno empleo, permitir el tratamiento de los recursos como una ventaja competitiva y otorgar una oportunidad de desarrollo y condiciones efectivas de contribución a todos los que forman parte de la organización, teniendo siempre presente los objetivos organizacionales e individuales.

c.2. Criterios a evaluar

Robbins (2004) los criterios más populares son el resultado de las tareas, comportamientos y rasgos del individuo. El desempeño alcanzado puede tener un sinfín de motivaciones psicológicas y

sociales que repercuten en el rendimiento del individuo, sin embargo, la medición del desempeño intenta identificar atributos del trabajo o de los resultados, obviando el análisis de calificar los individuos o al perfil de su personalidad o los estímulos que han considerado para el logro de los resultados. Por la eficacia de los resultados está sujeta a la necesidad de cotejar el comportamiento del colaborador, además, trabaja con indicadores duros como la contundencia, puntualidad, aporte real, aporte económico, continuidad de aciertos o beneficios conseguidos para la institución. Ofrece soluciones palpables a problemas reales o potenciales para la propia organización.

Sabiendo que los individuos laboran en un contexto, interactuando constantemente con elementos inherentes a la cultura, clima, estructura organizacional, estrategia y otras variables difíciles de fiscalizar para una medición rigurosa del desempeño, se considera más sensato evaluar las competencias y conductas propias a los resultados, que a los resultados en sí. Es esencial entonces, un análisis preliminar que permita determinar las competencias importantes para el cargo en función de la organización.

c.3. Evaluadores del desempeño

En el libro de Mondy y Noe (2005) los autores explican que las personas que tienen que ver y evaluar el desempeño en las organizaciones se encuentran generalmente en el departamento de recursos humanos, el cual coordina el diseño y la implementación de programas de evaluación del desempeño.

Supervisor inmediato: es la opción más común que evalúa al personal por las siguientes razones, en primer lugar la posición que este tiene, pues puede observar más cercanamente y la segunda razón

es que el supervisor tiene la responsabilidad de dirigir una unidad específica.

Chiavenato (2004) indicó que son 7 elementos en el cual descansa la responsabilidad de realizar esta evaluación: gerente (cuando evalúa a sus subordinados), empleado (instituciones más democráticas dan libertad para que el propio empleado sea el mismo quien se autoevalúa considerando los parámetros de la organización. El empleado y gerente como esquema democrático, se evalúan entre sí muy participativa, involucrada y emotivamente en diferentes etapas; el equipo de trabajo (responsable de la evaluación del desempeño de sus colaboradores además al determinar sus propias metas y objetivos).

El órgano de gestión de personal es una alternativa puesta en marcha por las empresas más conservadoras pues exige normas y reglas que restringen la flexibilidad y libertad de los individuos implicados en el sistema. Se basa en lo genérico y no en lo particular de cada individuo, pero por ser de carácter burocrático y centralista se está dejando de practicar. Comité de evaluación, nombrado para este fin y conformado por trabajadores temporales o permanentes, todos concernientes a diferentes dependencias o departamentos. La evaluación es colectiva. La evaluación 360 es la innovación reciente en la apreciación del desempeño, según la cual cada persona es evaluada por las personas de su entorno.

Proceso de administración participativa por objetivos

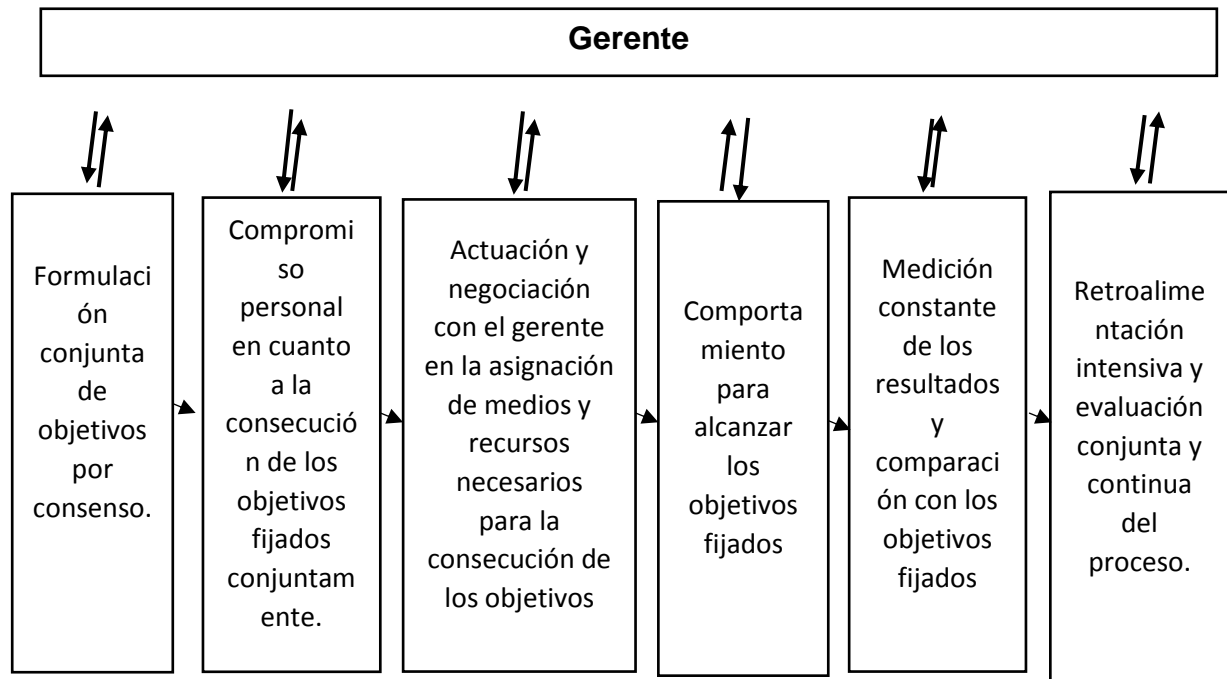


Figura 1. Proceso de administración participativa por objetivos

Fuente: Mondy & Noe (2005)

Evaluación del desempeño- 360°

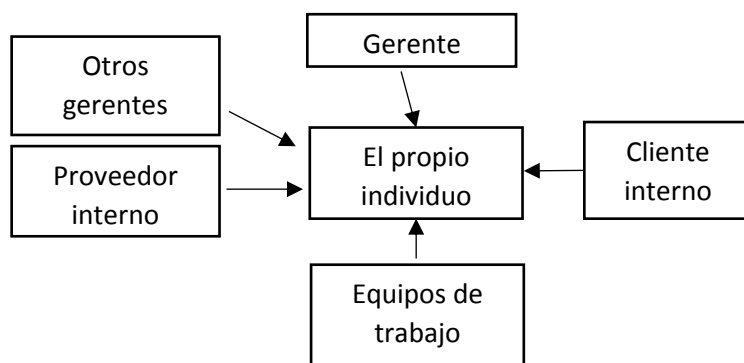


Figura 2. Responsables de la evaluación del desempeño- 360°

Fuente: Alles (2006)

Para una evaluación de desempeño se requiere definir el puesto, el supervisor y el subordinado deben tener en claro las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto; evaluar el desempeño en función del puesto y retroalimentar el desempeño y los avances del subordinado.

c.4. Análisis de evaluar el desempeño

Para Alles (2006) el análisis del desempeño de una persona es una herramienta de guía y control al personal. El aprovechamiento apropiado de los recursos humanos, el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y el progreso permanente de los resultados de la institución son considerados los objetivos principales. Su utilidad básicamente recae en la toma las decisiones de remuneración y promociones, evaluaciones de los jefes y subordinados sobre la conducta del empleado frente a su labor, y una retroalimentación para tener un juicio más claro sobre si deben modificar su comportamiento. Se debe comparar el perfil del puesto con el del candidato en evaluación para una correcta adecuación persona-puesto.

El análisis del desempeño de una persona consta de tres momentos diferentes: Una etapa inicial de fijación de objetivos, donde se cimientan las exigencias primordiales del puesto y los comportamientos o competencias para el año; Etapas intermedias o de evaluación del progreso, antes de llegar a un período final de evaluación es recomendable establecer con cierta regularidad una reunión de progreso, y así poder realizar un balance de lo procedido en ese ejercicio en curso. Las reuniones pueden ser cada tres, cuatro o seis meses, también se tiene que estudiar el grado de cumplimiento de factores o competencias, de acuerdo al método de evaluación escogido

por la organización. Finalmente, una reunión final de evaluación de resultados.

c.5. Métodos de evaluación del desempeño

Chiavenato (2004) También indicó que los métodos tradicionales usados en las organizaciones pueden variar dado que cada una construye su propio sistema de evaluación del desempeño para sus colaboradores.

c.5.1. Métodos basados en características:

Calcula hasta qué punto un trabajador conserva características como creatividad, confiabilidad, liderazgo o iniciativa, puntos trascendentales para el presente o futuro de la organización. Si el listado de particularidades no se esboza con el puesto, el resultado se alejará de la realidad y concluirá con una opinión subjetiva. (Idem)

a) Método de las escalas gráficas: es el más utilizado, su ejecución implica variados cuidados a pesar que aparenta ser el más sencillo. El método de las escalas gráficas puede terminar con la subjetividad y los prejuicios del evaluador. Asimismo, porque puede reducir los resultados a expresiones numéricas es muy criticado, estos resultados son mediante la práctica de procedimientos estadísticos y matemáticos para subsanar las distorsiones personales introducidas por los evaluadores. Se evalúa mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados.

b) Método de escalas mixtas: Es una innovación del método de escala básica. Se le otorga al evaluador tres descripciones específicas de cada característica: superior, promedio e inferior en lugar de evaluar las características con una escala.

c) Método de la elección forzada: Este método que ha sido desarrollada durante la guerra mundial por un equipo de técnicos estadounidenses y consiste en evaluar el desempeño de los sujetos por medio de frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño individual. Las evaluaciones de desempeño por características muchas veces tienden a ser subjetivas y vagas. En cada conjunto o bloque conformado de dos o más frases, el evaluador tiene que escoger por fuerza solo una o dos, las que más se apliquen al desempeño del trabajador evaluado, de ahí se denomina “elección forzada”.

c.5.2. Métodos basados en el comportamiento:

Permiten al evaluador reconocer de forma inmediata el momento en que cierto empleado se aleja de la escala. Describen específicamente qué acciones convendrían o no, exhibirse en el puesto. Su utilidad se debe a que brinda a los empleados una retroalimentación de desarrollo. (Idem)

a) Método de incidentes críticos: Guarda relación con la conducta del individuo evaluado cuando este origina un éxito o un fracaso poco común en cualquier parte del trabajo. La ventaja de este método es que comprende todo el período evaluado facilitando el desarrollo y la autoevaluación por parte del colaborador.

b) Escala para la medición del comportamiento: Dicha escala pretende mucho esfuerzo y tiempo para su desarrollo ya que

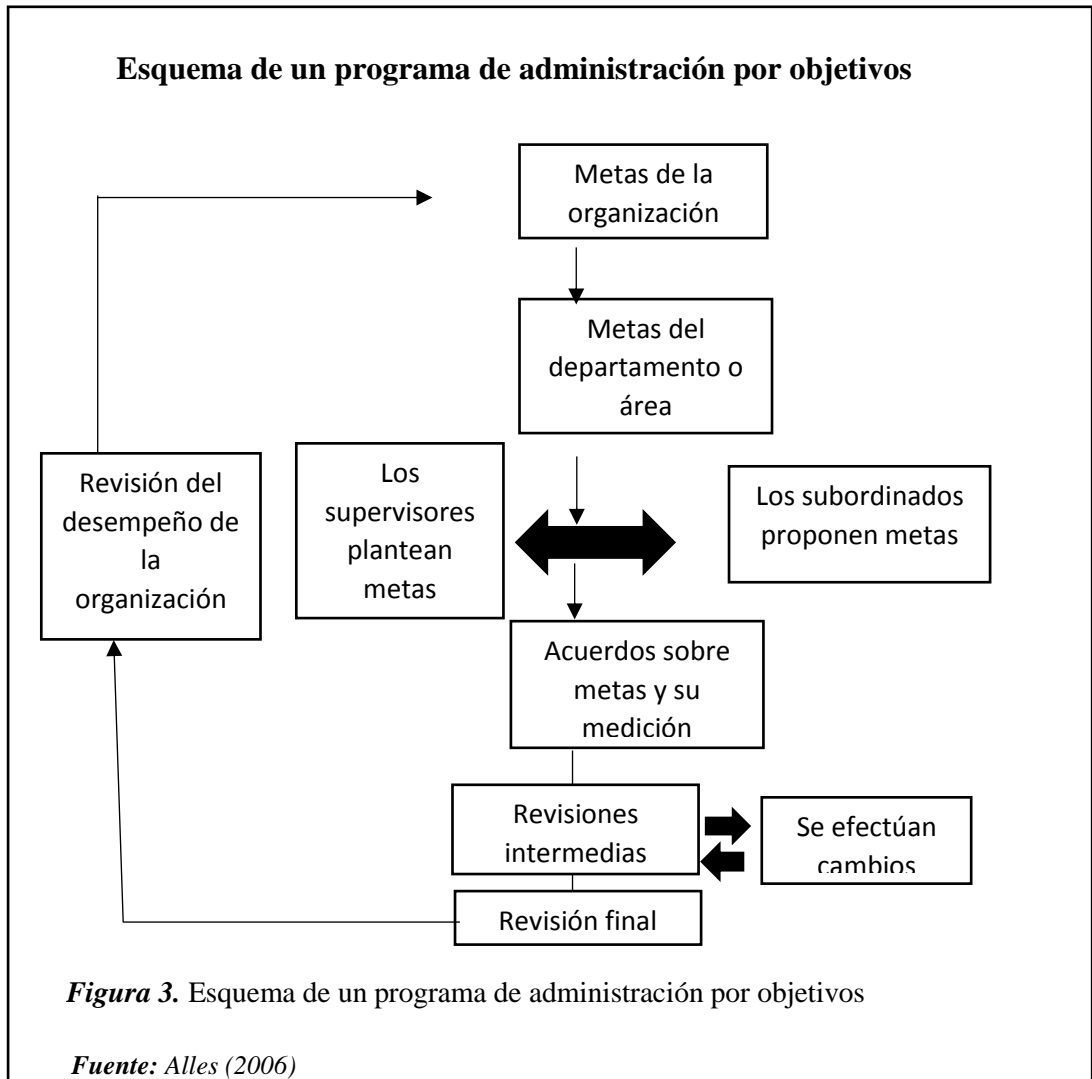
debería realizarse por cada puesto. Este enfoque de evaluación de comportamiento se basa en una cadena de escalas verticales, una para cada dimensión importante del desempeño laboral.

c.5.3. Métodos basados en resultados

La observación de resultados, tales como cifras de producción o ventas, representa menos subjetividad, siendo menos abierta a la opinión subjetiva, sea a favor o en contra, de los evaluadores. Demostrando que son más objetivos que cualquier otro método y que brindan más autoridad a los empleados. Estiman los logros obtenidos por los empleados en su trabajo. (Idem)

a) Mediciones de productividad: Las valoraciones por resultados pueden verse muchas veces afectadas por factores externos, sobre los cuales los empleados ya no tienen influencia. Si estas situaciones llegaran a suceder es injusto medir el resultado y culpar a los empleados. Ejemplos clásicos sobre la medición de productividad pueden ser los vendedores evaluados de acorde al volumen de ventas o los mismos trabajadores del área de producción en cuanto al número de unidades producidas.

b) Administración por objetivos: Existe un acuerdo previo entre el trabajador y la empresa, o su jefe de área respectiva de las metas a cumplir y son estas las cuales se califican sobre el desempeño que se realizado para su cumplimiento.



1.4. Formulación del problema

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016?

1.4.1. Problemas específicos

¿Cómo se encuentra la situación actual del clima organizacional en la Estación Experimental Agraria Vista Florida - ¿Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo?

¿Cuál es el nivel de desempeño Laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - ¿Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación es importante para la Estación Experimental Agraria Vista Florida, ya que ha permitido diagnosticar el estado actual del entorno de la institución y dar a conocer la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores, de modo que la institución tome medidas disciplinarias e implemente métodos adecuados para mejorar el rendimiento del trabajador.

Teórico: La investigación se fundamenta en el uso de teorías existentes con la finalidad de hacer admisible la investigación; se ha tomado teorías como la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow (1954), Teoría de las necesidades de McClelland (1961), Teoría “X” y Teoría “Y” de McGregor (1960) que se enfocan en el estudio de concepciones relacionadas a motivación y a la satisfacción de los trabajadores que sirven para el desarrollo de las organizaciones de carácter público o privado. La investigación busca que mediante los conceptos de las variables de estudio se contraste las teorías existentes, conjuntamente con los resultados a encontrar tras la aplicación de la investigación.

Social: Un organismo público como es la Estación Experimental Agraria Vista Florida tiene la función de brindar o trabajar a favor de la ciudadanía, los productores agrarios constituyen un elemento fundamental en el desarrollo social, al cumplir un rol de proveedor de productos que constituyen la canasta básica de la sociedad, en tanto las instituciones públicas dedicadas a mejorar el aspecto productivo deben realizar trabajos acorde a la necesidad de este sector, el desempeño laboral y el clima laboral juegan un rol importante en este escenario, para lograr armonizar el trabajo entre los trabajadores y así cumplir los objetivos de la institución.

Práctico: La investigación al tener un carácter aplicativo, dota de información necesaria así como proporcionará directrices para la adecuada toma de decisiones en cuanto al clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – INIA, Chiclayo, es decir, al evidenciar los aspectos negativos y positivos en la investigación, se facilitan las acciones de corrección o reforzamiento a tomar dentro de la organización para el adecuado desenvolvimiento en el adecuado servicio a la actividad agraria.

Metodológico: La investigación al constituirse un problema social la crítica se evidencia en los factores de influencia en el desempeño laboral, factores que están básicamente relacionados al clima organizacional, de esta manera dotar de información buena para la toma de decisiones mejora el desarrollo de la estación experimental agraria Vista Florida y así contribuye al desarrollo de los productores y la sociedad, además las variables y metodologías utilizadas corresponden a una investigación previa de la realidad lo que ayuda a otras investigaciones, ya que se utilizara instrumentos como el cuestionario y la escala de Likert.

Económico: En primera instancia, el objetivo de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - INIA, es planificar, gestionar y ejecutar la investigación y extensión agraria, así como de contribuir en la mejora del rendimiento de la producción y la productividad de la actividad agropecuaria de la región Lambayeque, de esta manera mejorar el nivel socioeconómico de los agricultores incrementa la producción agregada regional, es decir, genera crecimiento económico. Los resultados de la presente investigación coadyuvarán al cumplimiento de las metas institucionales de desarrollo agrario y económico.

1.6. Hipótesis

H_i: El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - INIA, Chiclayo - 2016.

H₀: El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - INIA, Chiclayo - 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar los factores que determinan el clima organizacional en la institución.

Identificar los factores que determinan el desempeño laboral en la institución.

Analizar que dimensiones del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - INIA, Chiclayo.

Proponer un plan de mejora del clima organizacional en la institución.

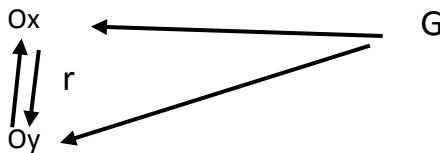
II. MATERIALES Y MÉTODO

CAPITULO II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación marco metodológico es de tipo descriptivo – correlacional conforme a los conceptos de Bernal (2010). Descriptivo porque se realizó una reseña de las características de la situación problemática del objeto de estudio. Y correlacional, pues se analizó el grado de relación de las variables siguiendo el método científico con el uso de herramientas estadísticas.



2.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental - transversal o transaccional. No experimental, porque sólo se observará los fenómenos tal como se encuentran en el contexto natural y luego se procederá a analizarlos. Transversal o transaccional, porque los datos se obtendrán en un determinado tiempo en un momento establecido o específico.

2.2 Población y muestra.

La población de estudio está representada por los trabajadores de la estación experimental agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo que son aproximadamente 51 colaboradores de la parte administrativa de la institución, en la cual se ha excluido a los trabajadores de campo. Se tomó para la variable independiente, clima laboral, los 51 trabajadores, y para la variable dependiente, desempeño laboral, los 12 responsables de cada área. Se ha considerado un muestreo no probabilístico, es decir no se aplicó ningún método estadístico para determinar la muestra, debido a que se cuenta con una población en estudio pequeña. Por tanto, la muestra es el 100% de la población con una cantidad de 51 trabajadores de la estación experimental agraria Vista Florida- INIA, Chiclayo.

2.3 Método de investigación.

Para la realización de la presente investigación sobre el “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA –INIA, CHICLAYO - 2016” y con el fin de obtener resultados confiables y válidos se aplicó los siguientes métodos:

Método Deductivo

Según Bernal (2010) este método consiste en tomar conclusiones a modo general para conseguir explicaciones particulares. Inicia con el análisis de los supuestos, principios de aplicación universal, leyes, y de comprobada validez se aplica a soluciones o hechos particulares.

Método Inductivo

Este método empieza desde los hechos, se formulan las conclusiones que se instan como principios, leyes, o cimentados en una teoría. Para la obtención de conclusiones hace uso del razonamiento, dichas conclusiones parte de hechos específicos admitidos como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general.

2.4 Variables y operacionalización.

2.4.1 Variables

Variable Independiente

Clima organizacional

Corresponde a las percepciones individuales que tienen los trabajadores sobre el marco social o contextual de la organización (Schneider y Reichers, 1983).

Variable Dependiente

Desempeño laboral

Es el comportamiento evaluado de acuerdo a los objetivos fijados y constituye la estrategia individual para lograrlos (Chiavenato, 2004)

2.4.2 Operacionalización

Tabla 1

Variable: Clima organizacional

Tipos de variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional	Estructura	Normas, métodos y procedimientos.	¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario
		Iniciativa	¿Considera usted que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?	
	Responsabilidad	Cumplimiento de responsabilidades.	¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	
	Recompensa	Políticas de reconocimiento.	¿Los jefes de cada área de la Estación Experimental Agraria Vista Florida delegan responsabilidades a sus colaboradores?	
	Relaciones Sociales	Percepción de la relación jefe-subordinado.	¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	
	Identidad	Grado de pertenencia a la organización.	¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	
Remuneración	Grado de satisfacción de los salarios.	¿En la Estación Experimental Agraria Vista Florida se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?		
			¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?	
			¿Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo?	
			¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?	

Tabla 2*Variable: Desempeño laboral.*

Tipos de variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral	Nivel de desempeño	Planificación	¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución? ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
		Responsabilidad	¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	
		Calidad de trabajo	¿Evalúa usted regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?	
	Diseño de trabajo	Cumplimiento de las normas	¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?	
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre el área de trabajo de la institución?	
		Confiabilidad y discreción	¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?	
		Oportunidad	¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo?	

Fuente: Elaboración propio

2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

2.5.1. Técnicas de Recolección de Datos

De acuerdo con las definiciones de Cerda, según Bernal (2010), para la recolección de información se utilizará las fuentes primarias o también conocidas como información desde el lugar de los hechos. Estas fuentes son las organizaciones, las personas, los acontecimientos son, el ambiente natural, etc. En cuanto a las técnicas para recolectar los datos, en la investigación se han utilizado:

Encuesta

Es una técnica muy usada, se fundamenta en el cuestionario que se conforma de una serie de preguntas. Para la investigación se aplicaron 2 encuestas, una dirigida a los colaboradores de toda la institución y la otra dirigida a los jefes de cada área. La primera encuesta abarca 10 preguntas para la variable Clima organizacional y la segunda encuesta contiene 8 preguntas para la variable Desempeño laboral.

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Bernal (2009) lo define como el conjunto de preguntas esbozadas para recopilar los datos necesarios que permitan conseguir los objetivos de la investigación. Por tanto, el contestar las preguntas del cuestionario proporciona datos para probar la hipótesis, tales preguntas deben motivar a los entrevistados a que proporcionen los datos necesarios hasta aprobarlos. (Namakforoosh, 2001, p. 163). El primer cuestionario abarca 10 ítems para la variable Clima organizacional y el segundo, contiene 8 ítems para la variable Desempeño laboral.

El cuestionario del estudio está elaborado de acuerdo a la escala de tipo Likert que según Bernal (2009), cada ítem tiene varias alternativas que el encuestado debe contestar con una sola alternativa, estas expresiones son fijas para todos los ítems (totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, indiferente, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

Validez de recolección de datos

Bernal (2010) La validez establece el grado con que se puede deducir conclusiones partiendo de los resultados logrados, existen validez de criterio, de constructo y de contenido.

En la presente investigación la validez fue realizada por juicio de expertos en la materia, se requirió de la ayuda de tres profesionales, a quienes se les realizó las consultas requeridas para corroborar que los ítems se encuentren correctamente formulados en relación a las variables, dimensiones e indicadores del proyecto de investigación.

Procedimientos para la recolección de datos

Para la recopilación de información o datos precisos implica una serie de pasos. En primer lugar, se necesitó tener claro los objetivos y las variables de la hipótesis. El segundo paso es haber seleccionado nuestra muestra. Como tercer paso, se elaboró la operacionalización de las variables donde se reflejan las dimensiones, indicadores e ítems, la cual guardan una estrecha relación. Luego, se definieron las técnicas e instrumentos de recolección de datos, elaborándose el cuestionario para la recopilación de información donde el instrumento se fundamenta en un cuestionario donde contiene los ítems descritos. Después de ello debe validarse, levantándose las observaciones correspondientes de los especialistas para su posterior aplicación en el campo de estudio. Con la información obtenida se debe procesarla, analizarla e interpretarla. Por último, generar conclusiones y discutir los resultados obtenidos, relacionándolo con el marco teórico (Bernal, 2000, p. 174).

2.6. Procedimientos de análisis de datos

Fue fundamental para el procesamiento de la información, el empleo de herramientas estadísticas luego de aplicar el instrumento de recolección de datos, las cuales han sido procesadas para su respectivo tratamiento estadístico el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 22 para ordenarlos, tabularlos y presentarlos en cuadros, gráficos, con sus respectivas descripciones, interpretaciones y análisis, que a la vez serán archivadas apropiadamente de forma virtual y física. El procesamiento coadyuvó a verificar si el Clima Organizacional influía en el desempeño de los trabajadores de la institución.

2.7. Criterios éticos

La honestidad y la honradez son vitales en el campo de la investigación. El investigador juega un rol muy importante en el desarrollo del bienestar social por la utilidad que le darán posteriormente a las investigaciones. La ética es según Namakforoosh considera como el modo de vida en el sentido profundo de la palabra. Los criterios éticos que fueron tomados en cuenta para la investigación son los siguientes:

Tabla 3
Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Manejo de riesgos	Relacionado con los principios de no maleficencia y beneficencia para hacer investigación con seres humanos.

Fuente: Elaborado en base a: 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>

2.8. Criterios de rigor científico

Tabla 4
Criterios de rigor científico de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados reportados son reconocidos como verdaderos por los participantes. 2. Se realizó la observación de las variables en su propio escenario. 3. Detallar la discusión mediante el proceso de la triangulación.

Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción detallada del contexto y de los participantes 2. Muestreo teórico 3. Recogida exhaustiva de datos
Consistencia para la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante el método mixto	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teorías) permitiendo el fortalecimiento del reporte de la discusión. 2. El cuestionario empleado para el recojo de la información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la pertinencia y relevancia del estudio por ser datos de fuentes primarias. 3. Detallar con coherencia el proceso de la recogida de los datos, el análisis e interpretación de los mismos haciendo uso de los enfoques de la ciencia: (a) empírico, (b) crítico y, (c) vivencial.
Confirmabilidad y neutralidad	Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrastación de los resultados con la literatura existente. 2. Los hallazgos de la investigación son contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y regional que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad. 3. Se declarará la descripción de las limitaciones y alcance encontrada por el investigador.
Relevancia	Permite el logro de los objetivos planteados obteniendo un mejor estudio de las variables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprensión amplia de las variables estudiadas. 2. Los resultados obtenidos tendrán correspondencia con la justificación.

Fuente: Elaborado en base a: 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>

III. RESULTADOS

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Factores que determinan el clima organizacional

a. Dimensión Estructura:

Indicador Normas, Métodos y procedimientos

Tabla 5

Distribución de los encuestados sobre el cumplimiento en su totalidad de las normas de la institución

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	27
Parcialmente en desacuerdo	7	14
Indiferente	15	29
Parcialmente de acuerdo	7	14
Totalmente de acuerdo	8	16
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.

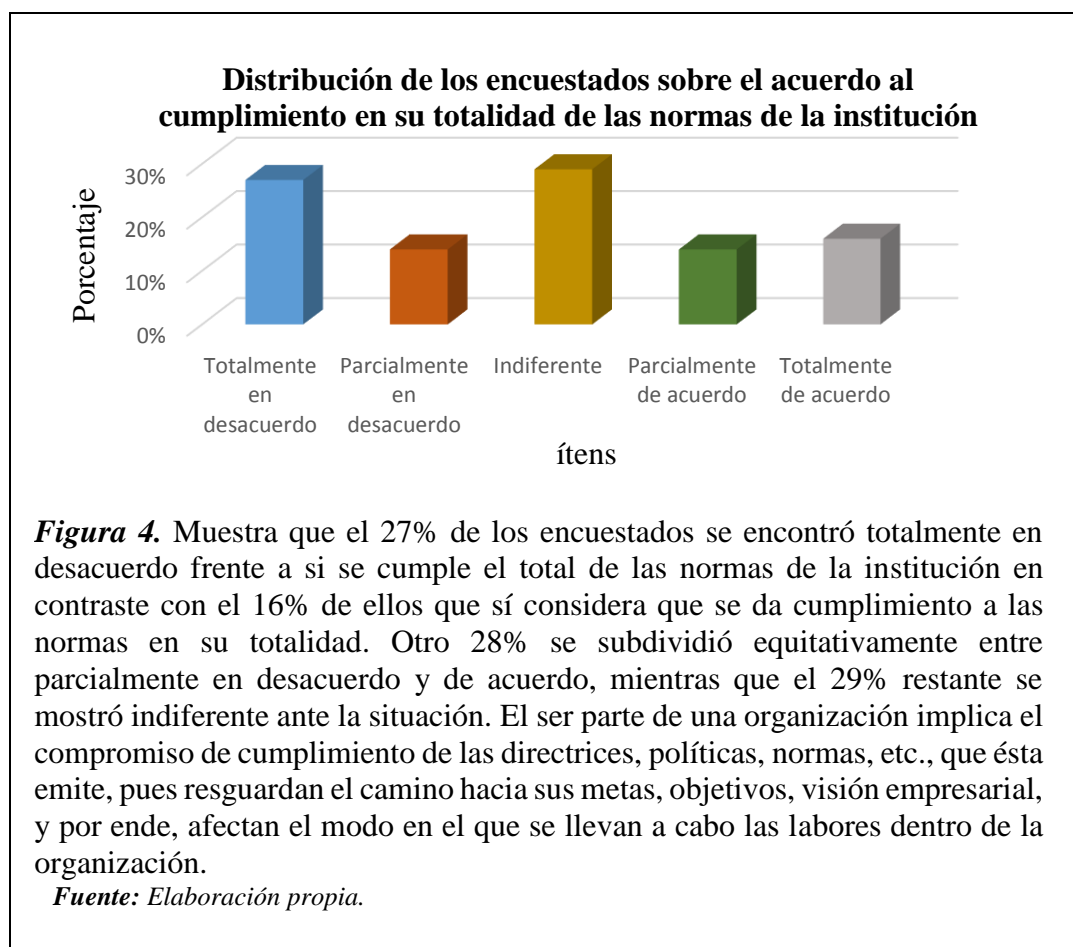
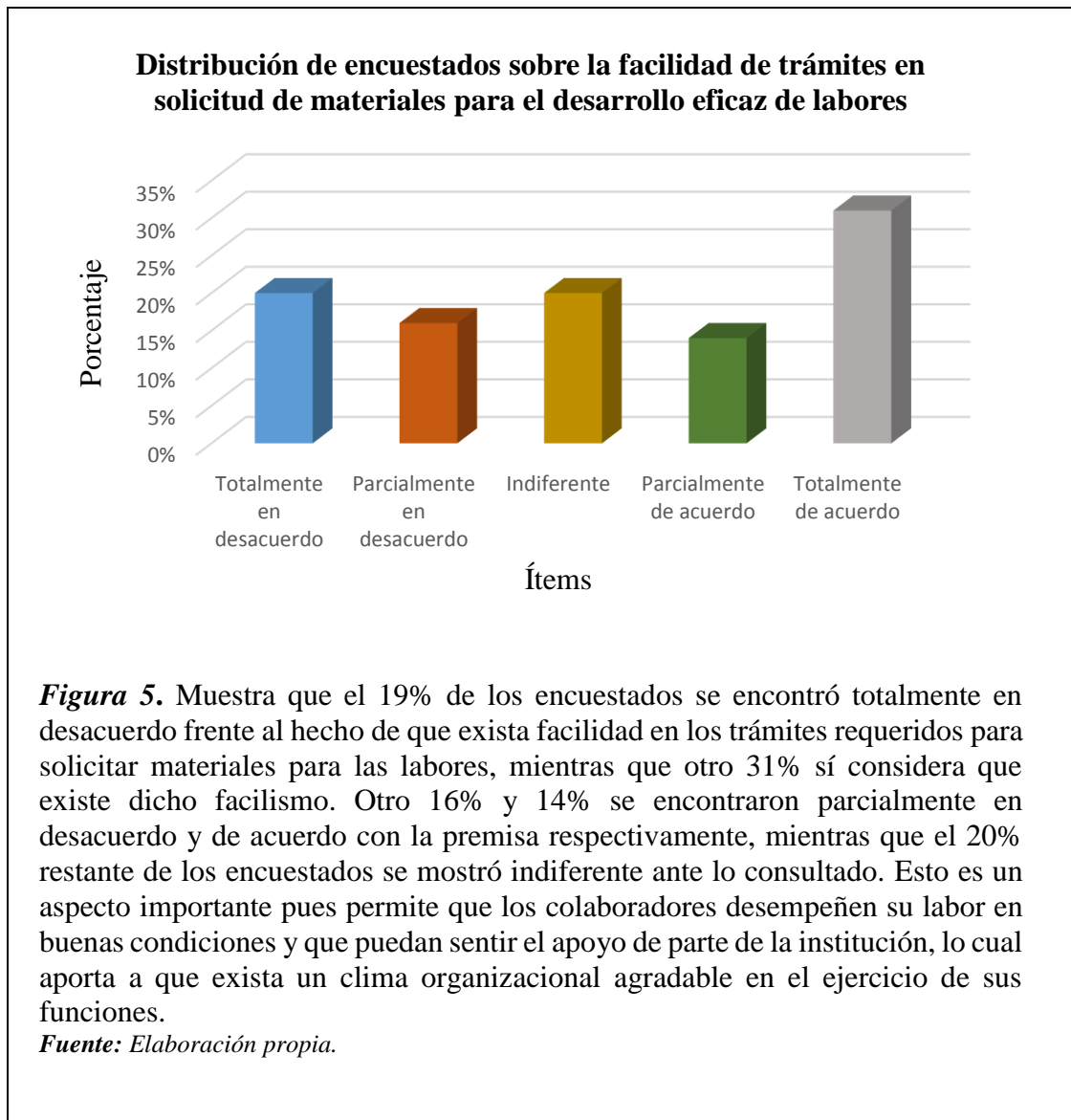


Tabla 6

Distribución de encuestados sobre la facilidad de trámites en solicitud de materiales para el desarrollo eficaz de labores

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	20
Parcialmente en desacuerdo	8	16
Indiferente	10	20
Parcialmente de acuerdo	7	14
Totalmente de acuerdo	16	31
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



b. Dimensión Responsabilidad:

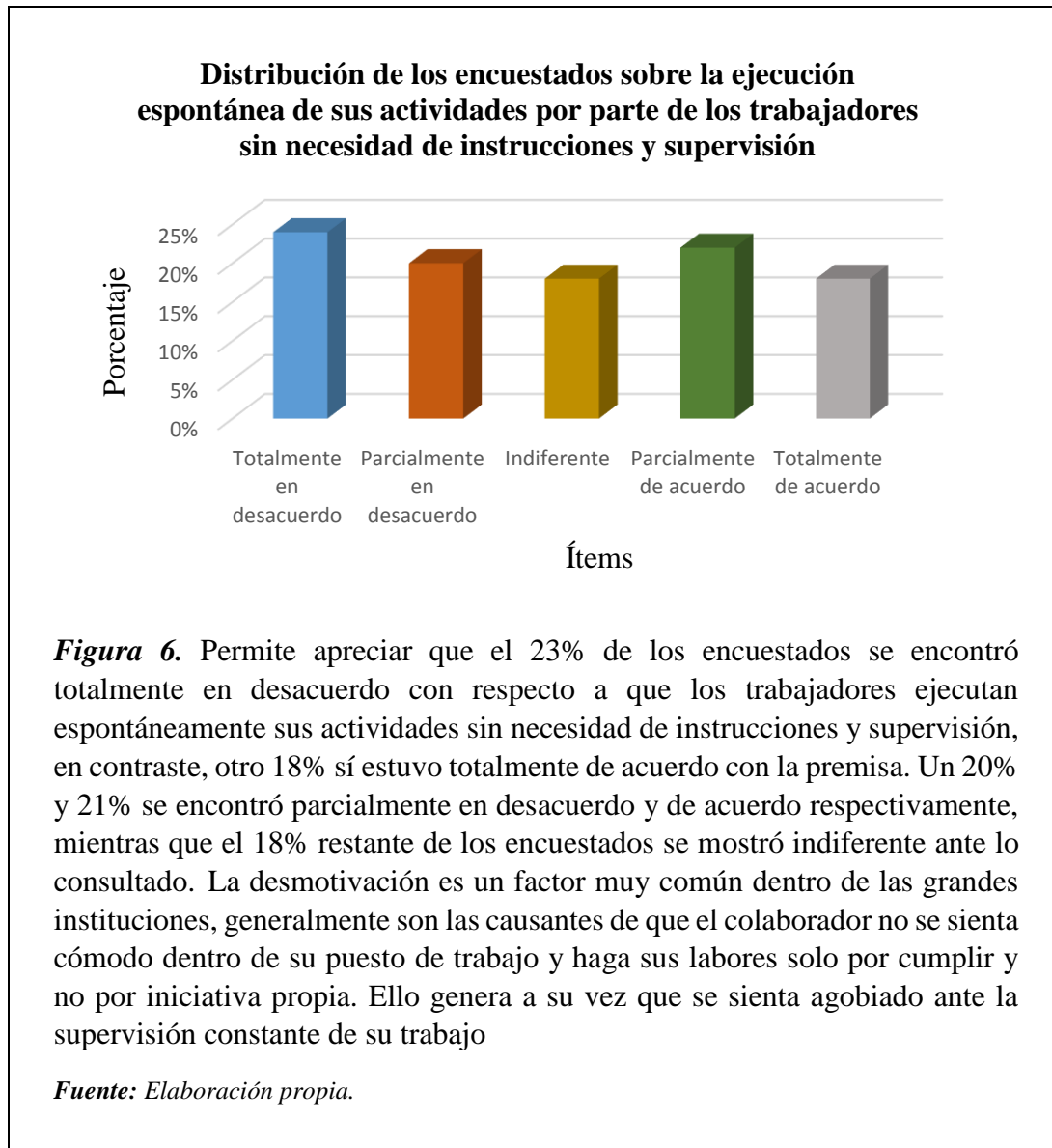
Indicador Iniciativa

Tabla 7

Distribución de los encuestados sobre la ejecución espontánea de sus actividades por parte de los trabajadores sin necesidad de instrucciones y supervisión

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24
Parcialmente en desacuerdo	10	20
Indiferente	9	18
Parcialmente de acuerdo	11	22
Totalmente de acuerdo	9	18
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



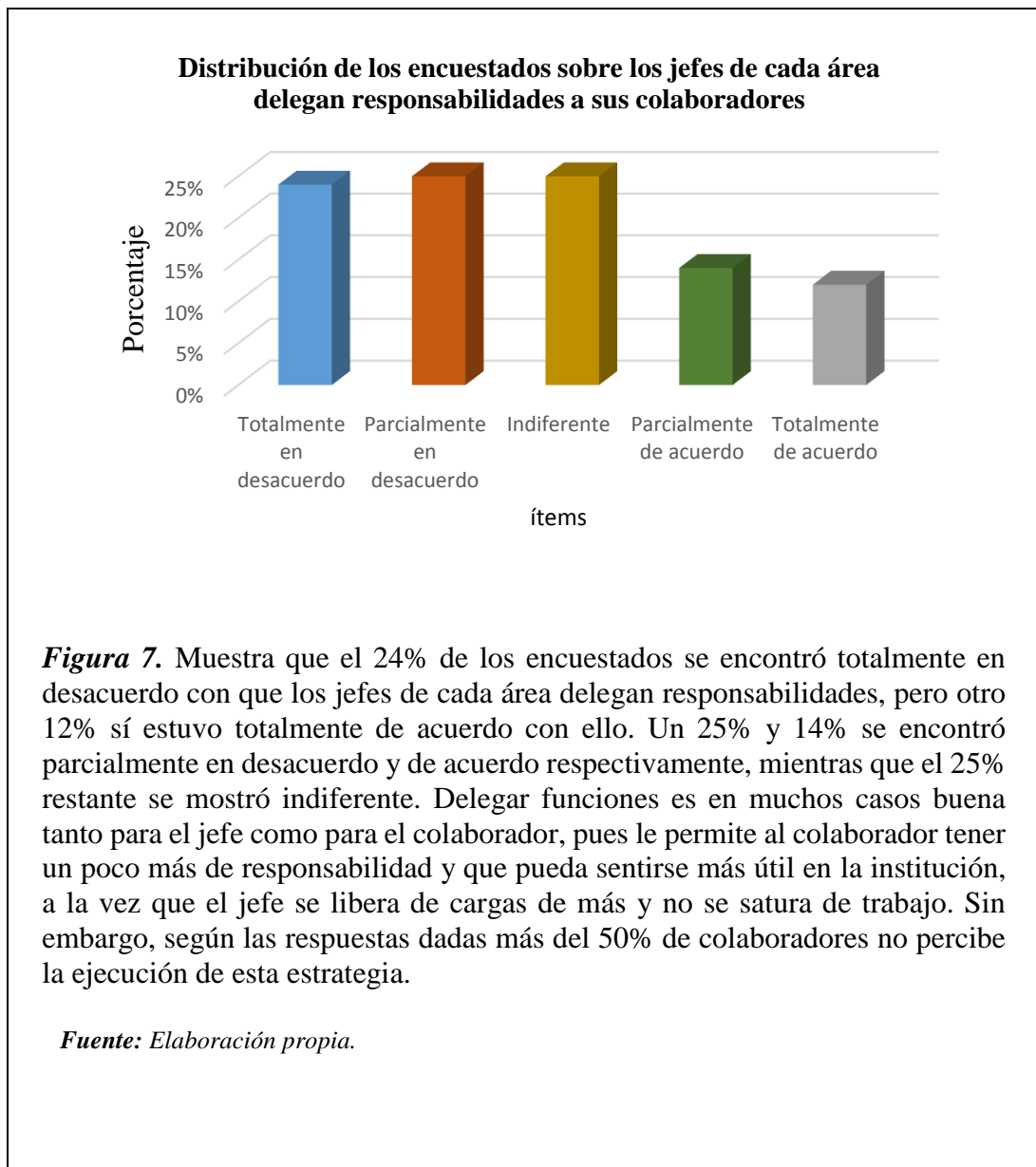
Indicador Cumplimiento de Responsabilidades

Tabla 8

Distribución de los encuestados sobre los jefes de cada área delegan responsabilidades a sus colaboradores.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24
Parcialmente en desacuerdo	13	25
Indiferente	13	25
Parcialmente de acuerdo	7	14
Totalmente de acuerdo	6	12
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



c. Dimensión Recompensa:

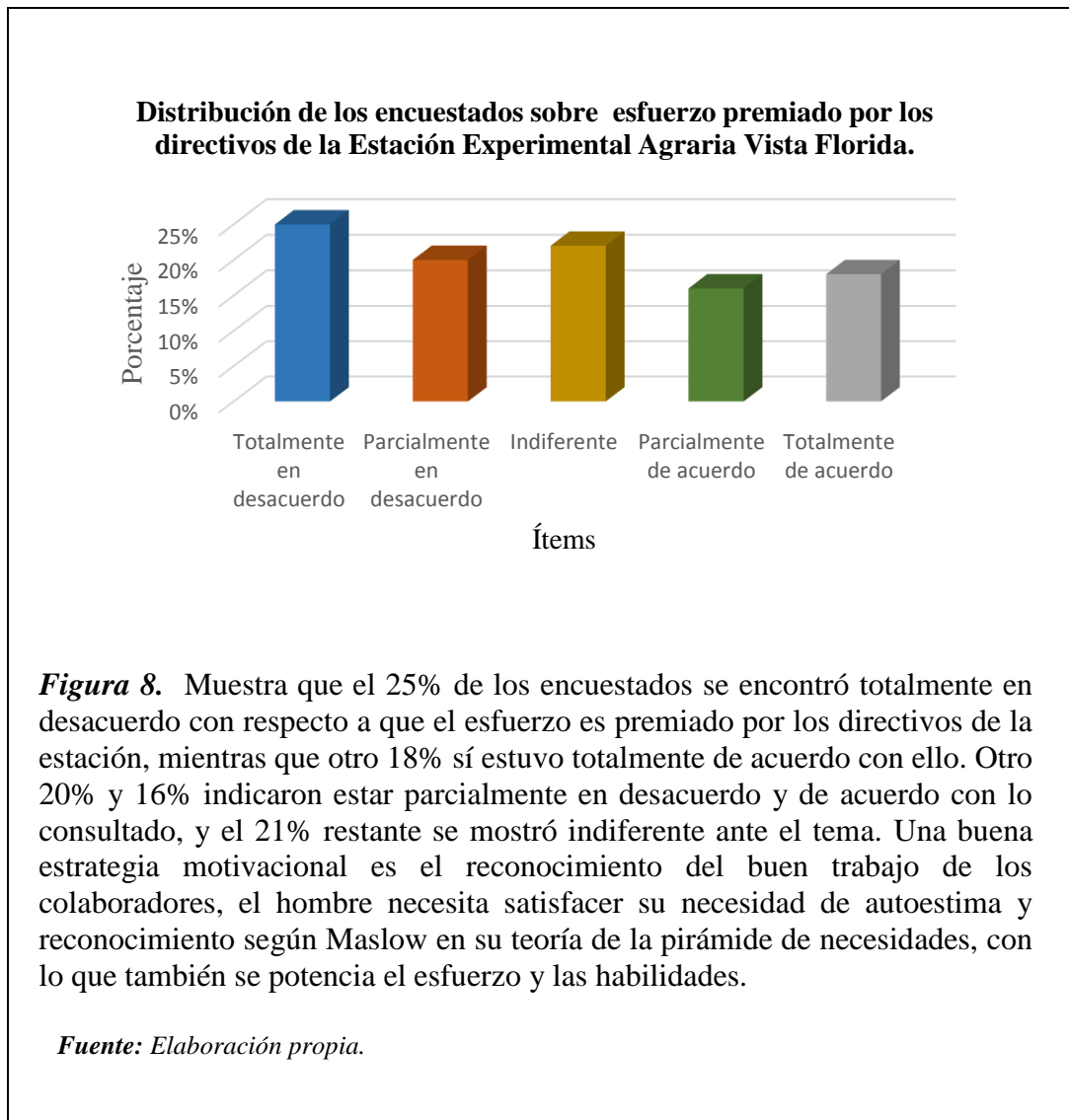
Indicador Políticas de Reconocimiento

Tabla 9

Distribución de los encuestados sobre esfuerzo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	25
Parcialmente en desacuerdo	10	20
Indiferente	11	22
Parcialmente de acuerdo	8	16
Totalmente de acuerdo	9	18
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



d. Dimensión Relaciones Sociales:

Indicador Percepción de las Relaciones entre jefes y subordinado

Tabla 10

Distribución de los encuestados sobre la comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	10
Parcialmente en desacuerdo	11	22
Indiferente	9	18
Parcialmente de acuerdo	13	25
Totalmente de acuerdo	13	25
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.

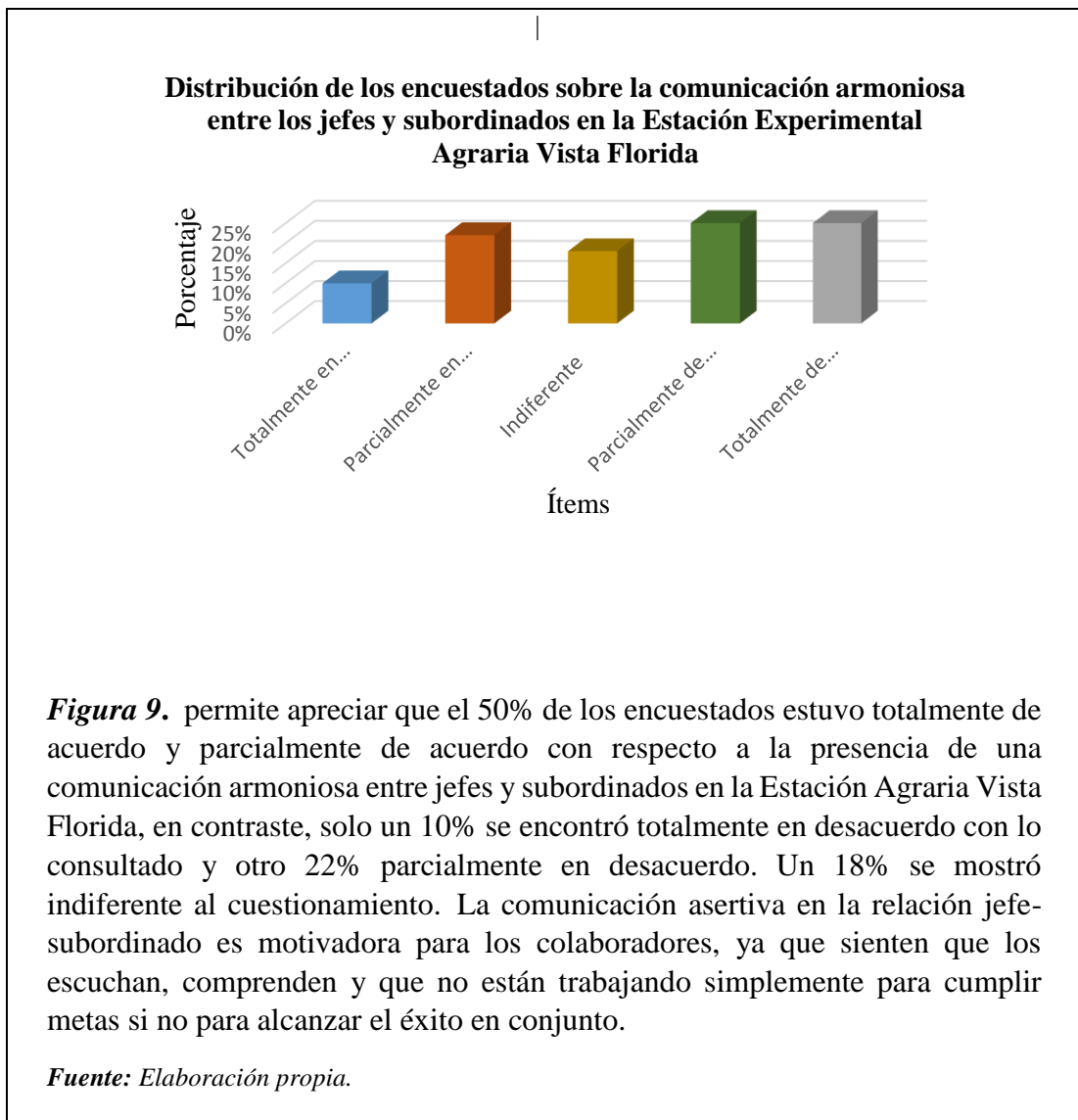
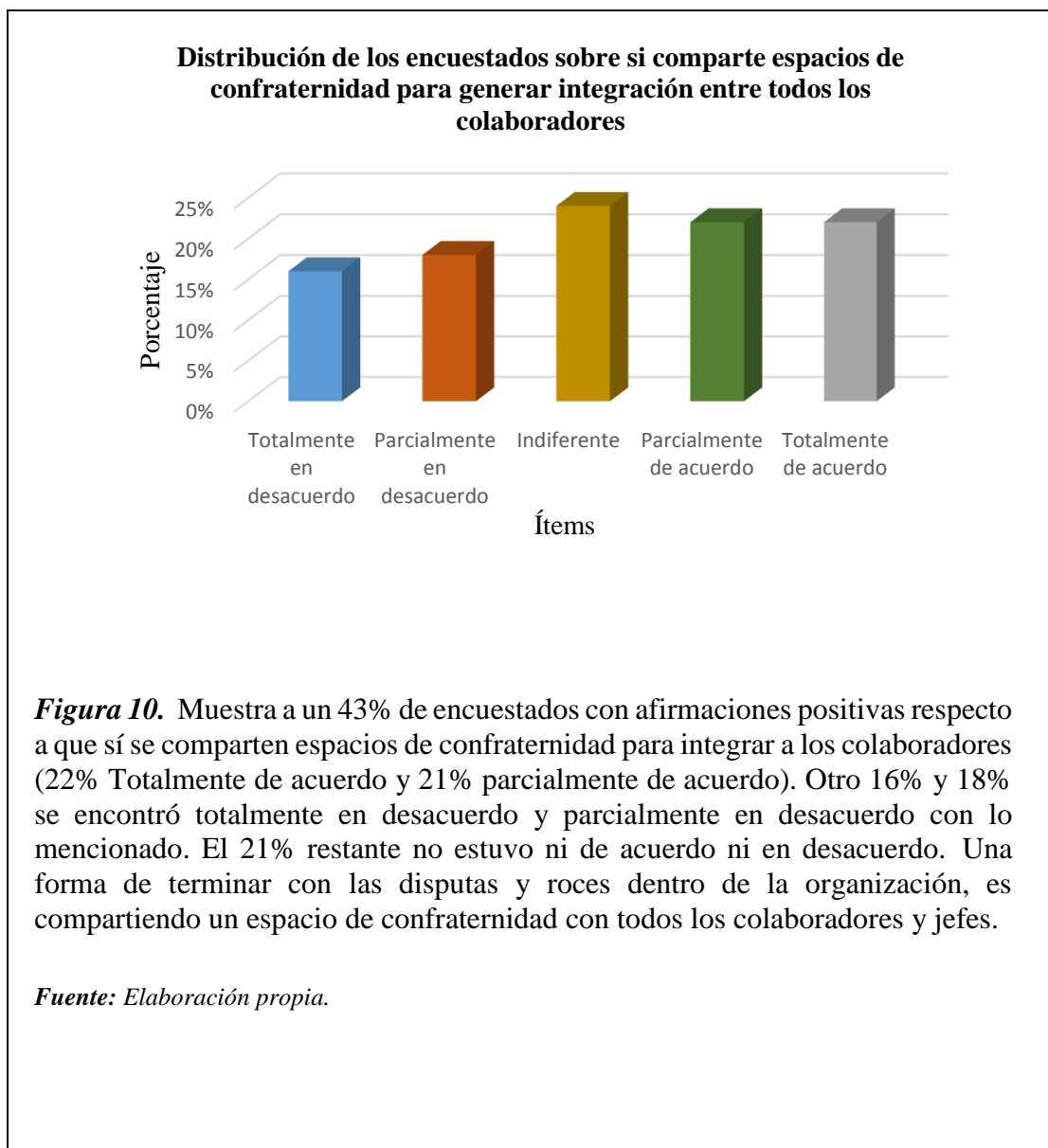


Tabla 11

Distribución de los encuestados sobre si comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos los colaboradores

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	16
Parcialmente en desacuerdo	9	18
Indiferente	12	24
Parcialmente de acuerdo	11	22
Totalmente de acuerdo	11	22
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



e. Dimensión Identidad:

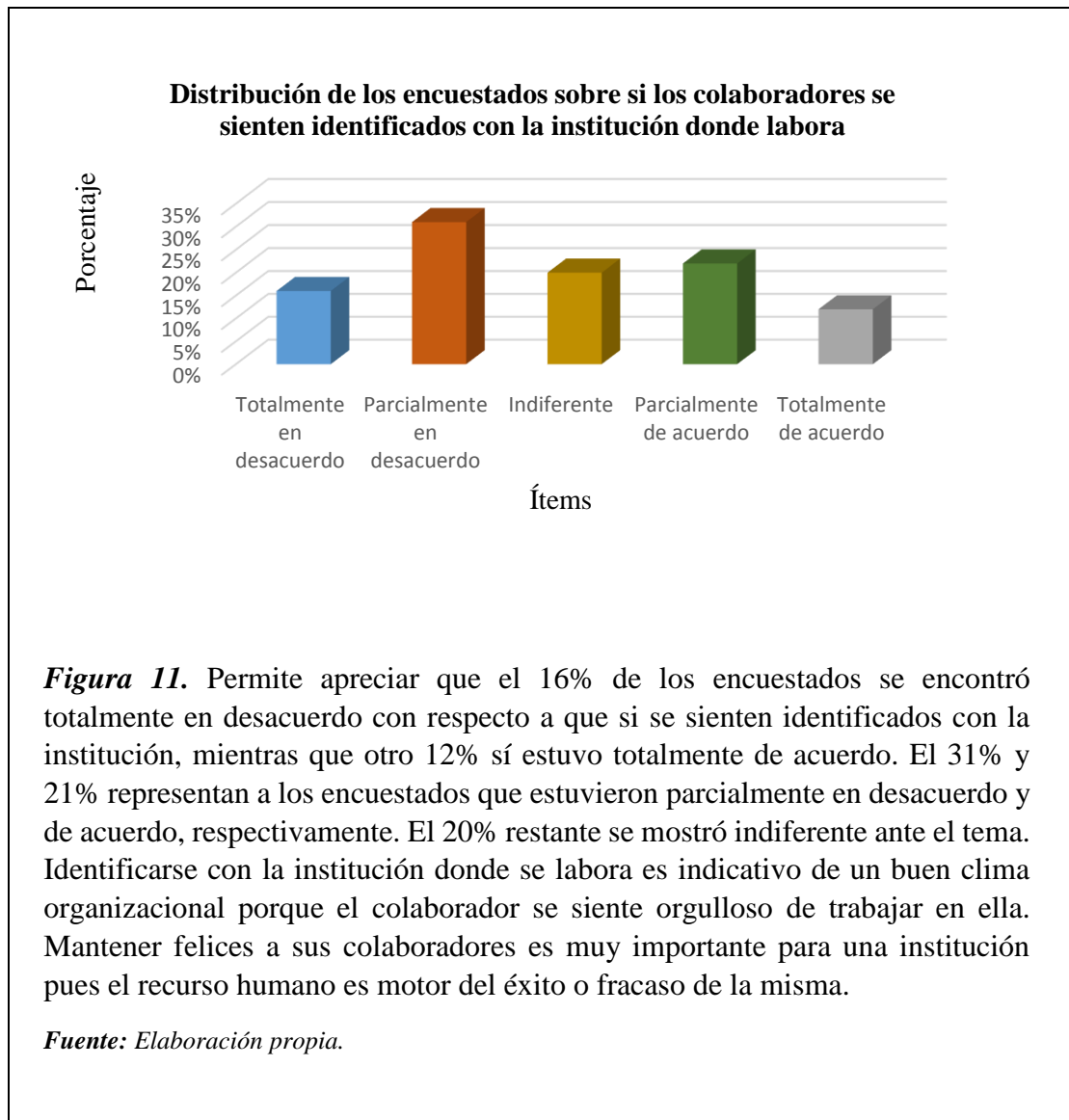
Indicador Grado de pertenecía a la organización

Tabla 12

Distribución de los encuestados sobre si los colaboradores se sienten identificados con la institución donde labora

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	16
Parcialmente en desacuerdo	16	31
Indiferente	10	20
Parcialmente de acuerdo	11	22
Totalmente de acuerdo	6	12
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



f. Dimensión Remuneración:

Indicador Grado de satisfacción de los salarios

Tabla 13

Distribución de los encuestados sobre la remuneración es conforme a las funciones que se desempeña en el puesto de trabajo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	20
Parcialmente en desacuerdo	11	22
Indiferente	8	16
Parcialmente de acuerdo	9	18
Totalmente de acuerdo	13	25
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.

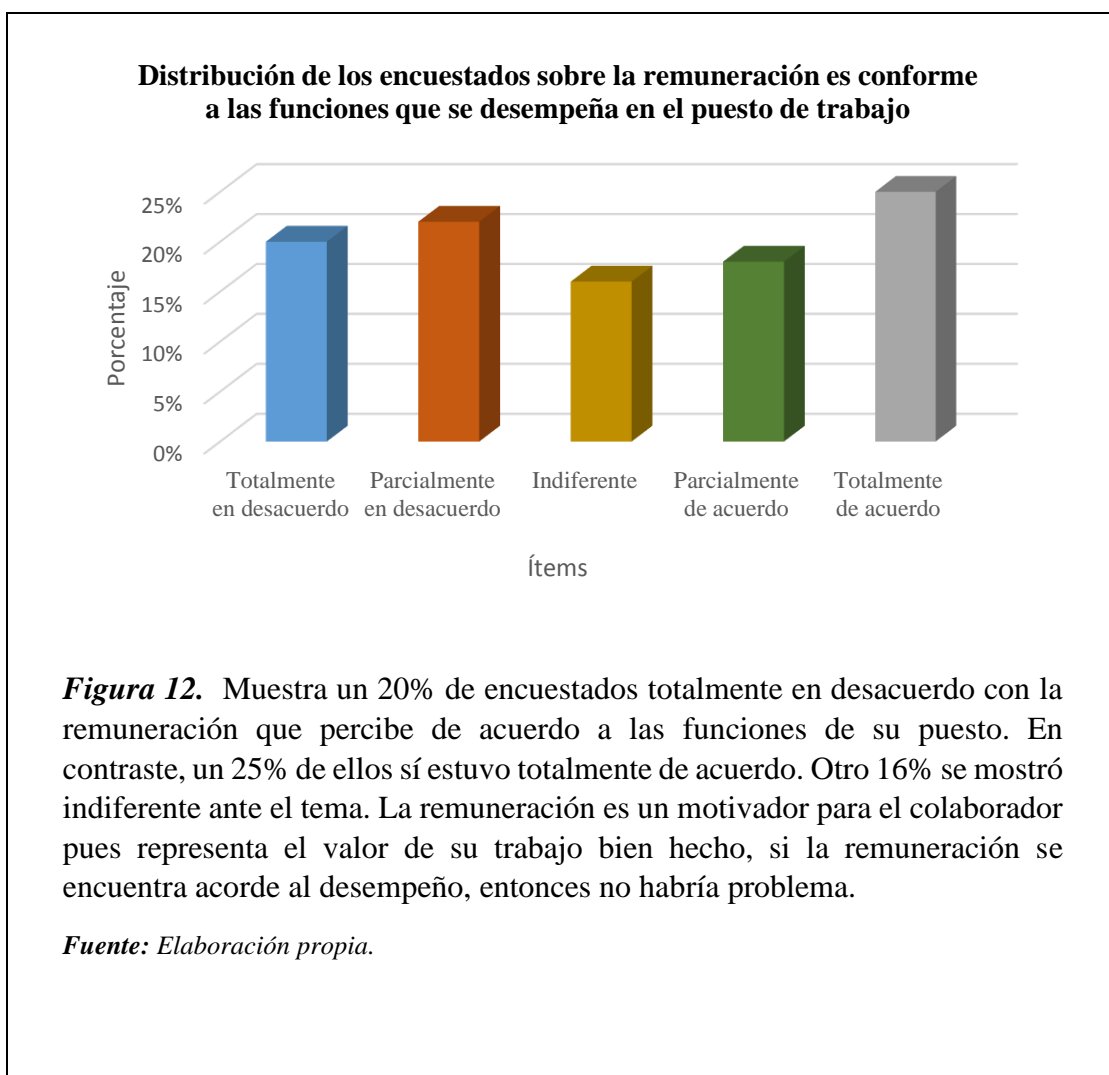
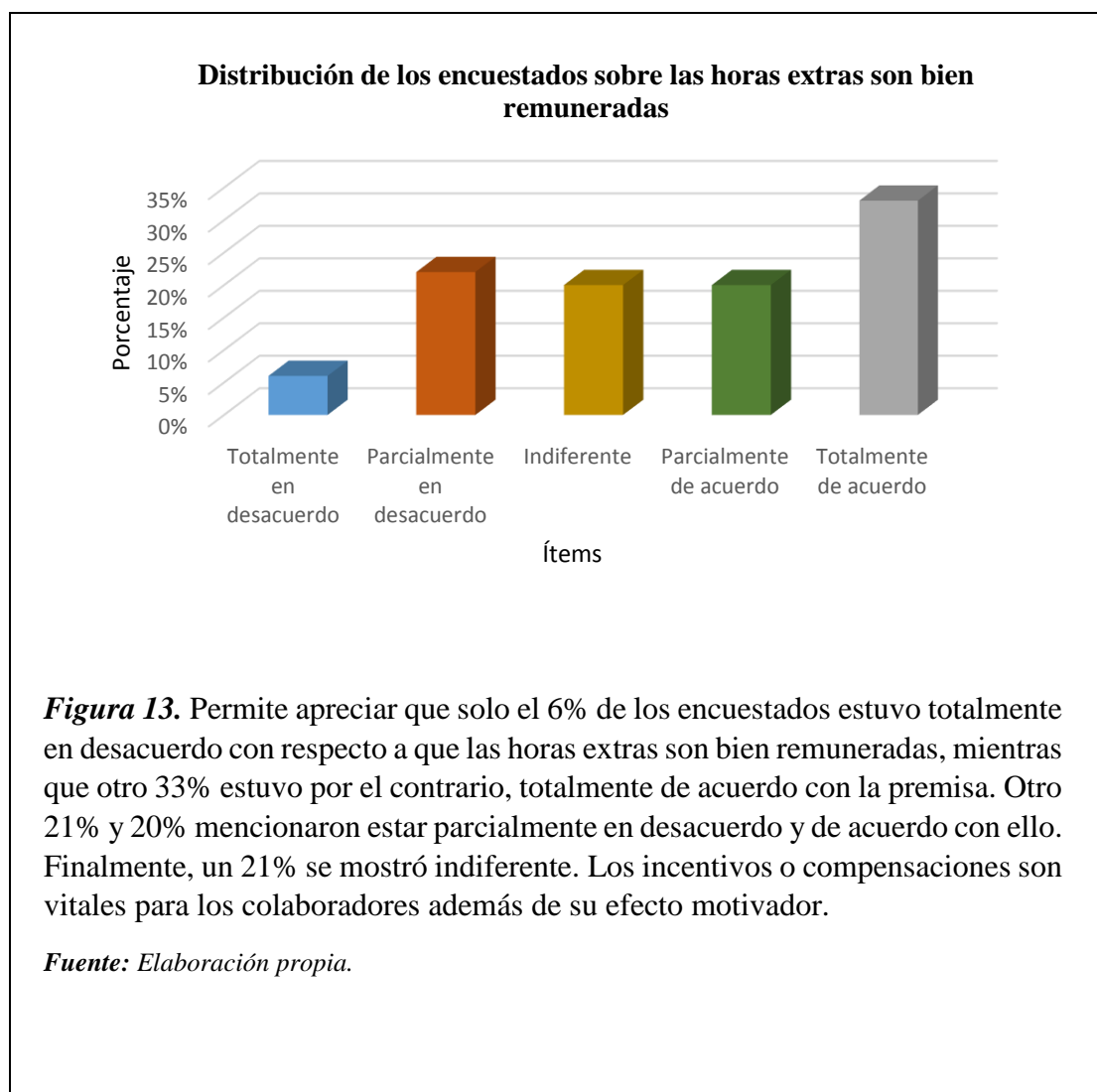


Tabla 14
Distribución de los encuestados sobre las horas extras son bien remuneradas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6
Parcialmente en desacuerdo	11	22
Indiferente	10	20
Parcialmente de acuerdo	10	20
Totalmente de acuerdo	17	33
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



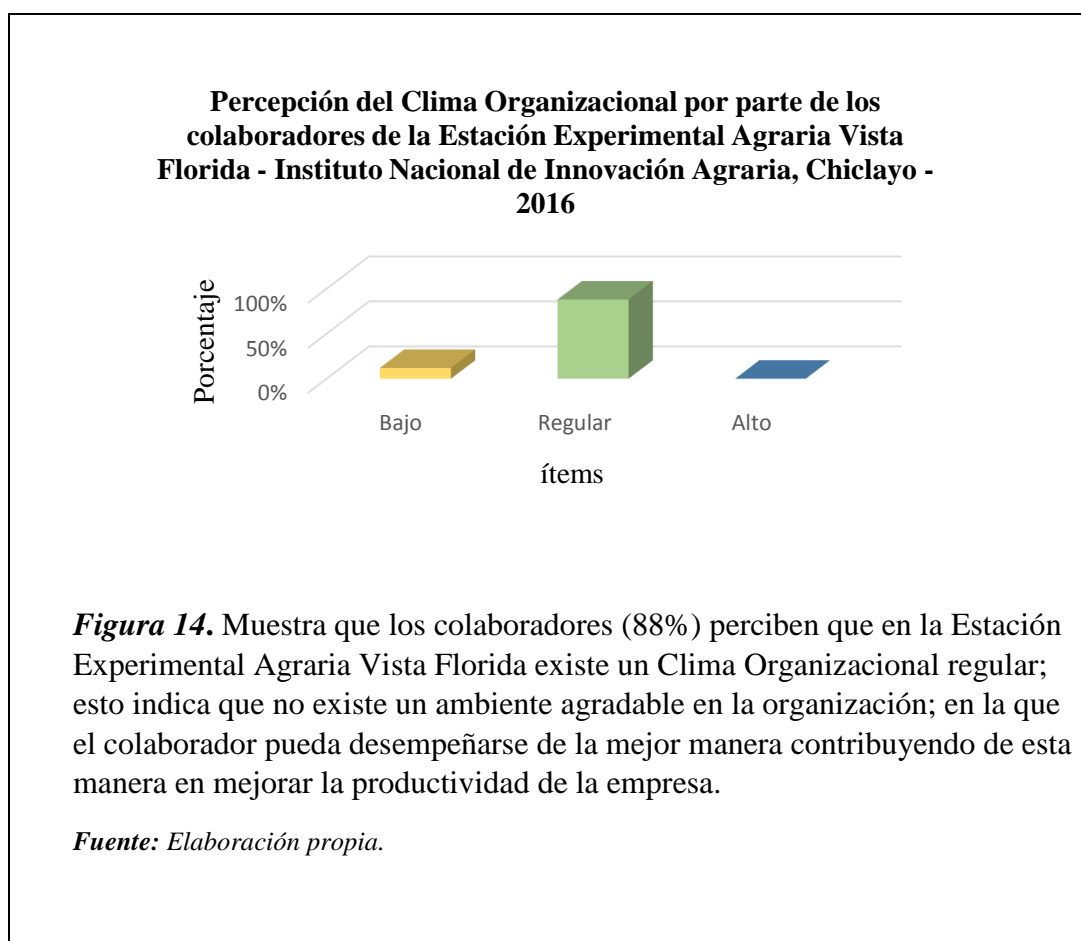
3.1.2. Variable Clima Organizacional

Tabla 15

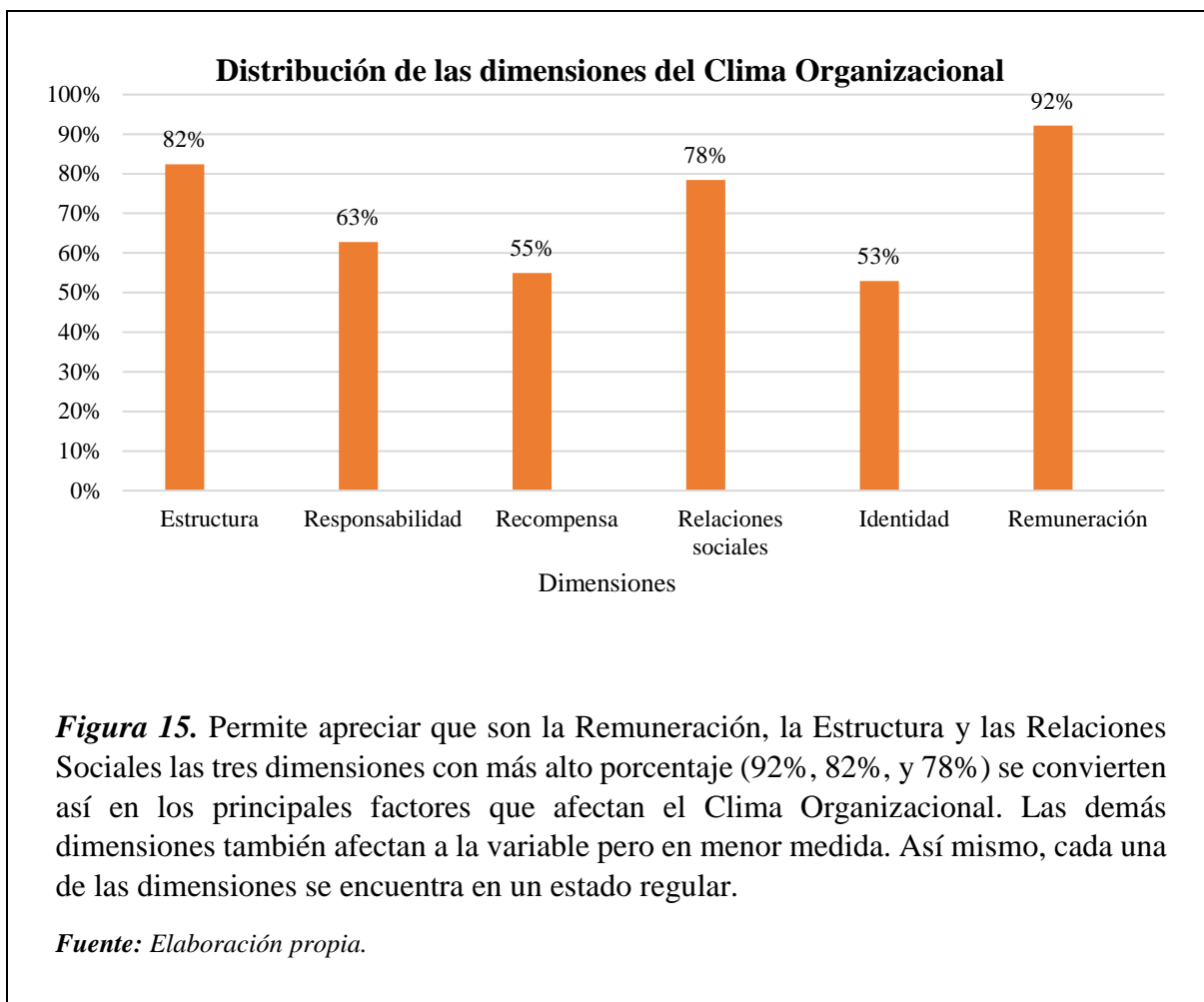
Percepción del Clima Organizacional por parte de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12
Regular	45	88
Alto	0	0
Total	51	100

Fuente: Elaboración propia.



Medición de las dimensiones del Clima Organizacional



3.1.3. Factores que determinan el Desempeño Laboral.

a. Dimensión Nivel de desempeño

Indicador Planificación

Tabla 16

Distribución de los encuestados con respecto a si cumplen con sus funciones

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	2	17
Indiferente	3	25
Parcialmente de acuerdo	4	33
Totalmente de acuerdo	1	8
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

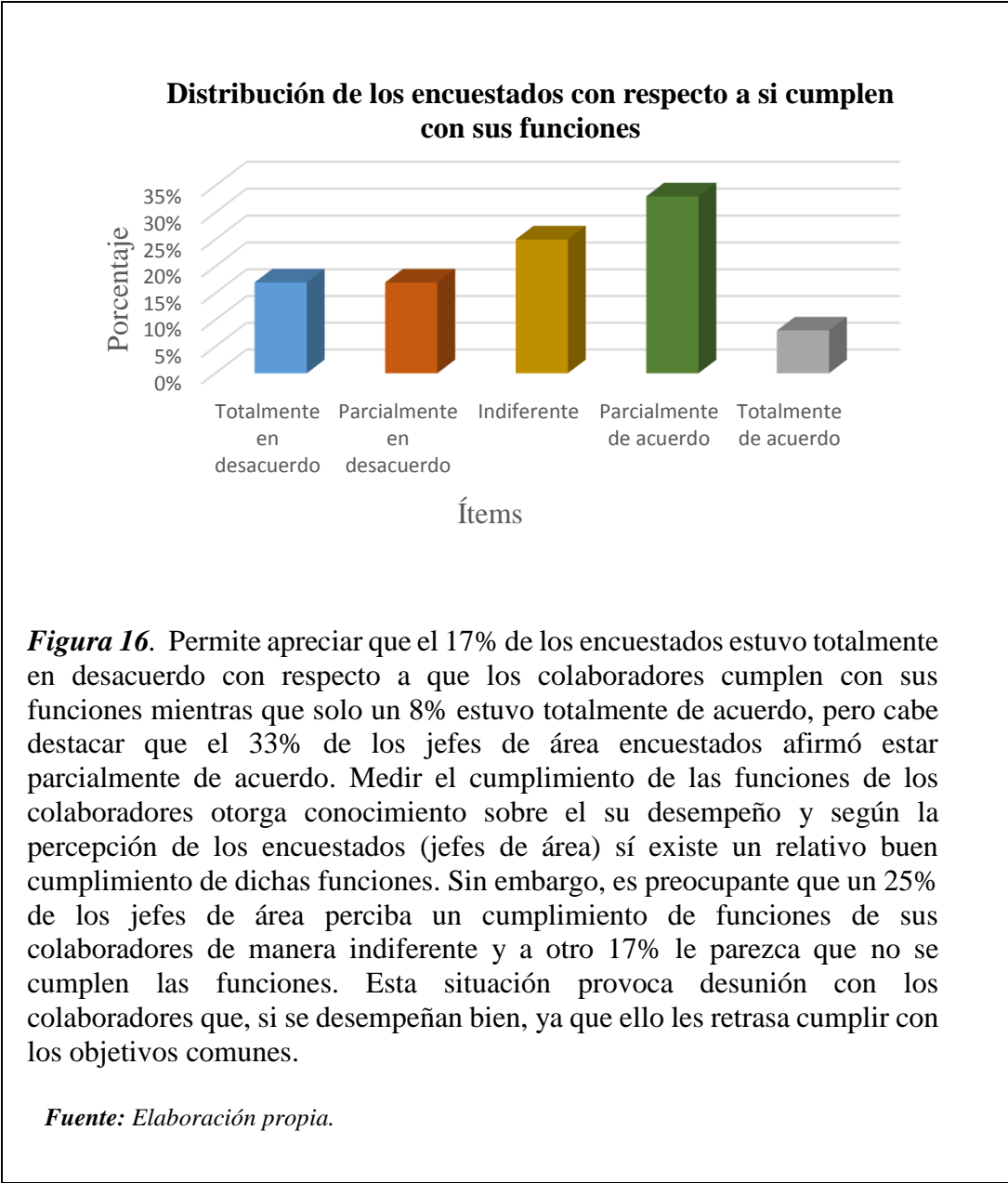


Tabla 17
Distribución de los encuestados con respecto si conocen el plan operativo institucional entre sus miembros

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	2	17
Indiferente	2	17
Parcialmente de acuerdo	4	33
Totalmente de acuerdo	2	17
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados con respecto si conocen el plan operativo institucional entre sus miembros

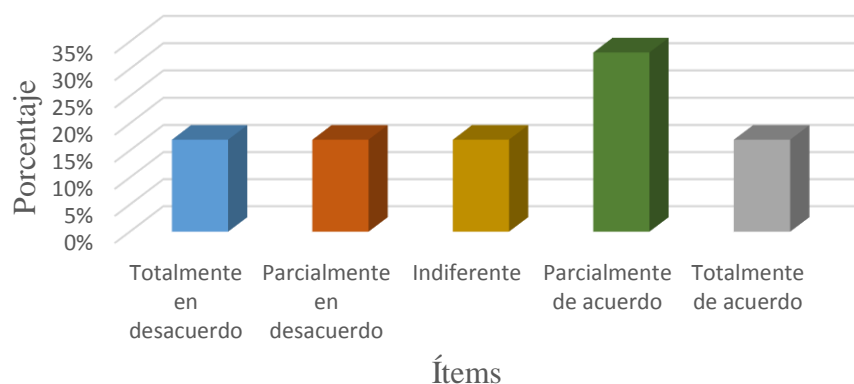


Figura 17. Muestra a un 50% de jefes de área encuestados con respuestas positivas ante el cuestionamiento sobre si sus colaboradores conocen el plan operativo institucional, siendo un 17% totalmente de acuerdo y otro 33% parcialmente de acuerdo. El otro 50% de encuestados tuvo afirmaciones totalmente en desacuerdo (17%), parcialmente en desacuerdo (17%) e indiferente (16%). Es fundamental que todos y cada uno de los colaboradores de cualquier institución, tenga conocimiento de los objetivos de la organización, su plan operativo institucional; y como se va a lograr esto, pues ello plantea que desde su puesto de trabajo aporte al cumplimiento de metas específicas para el logro de los objetivos globales. Se muestran los datos que, en efecto, son favorables para la institución, pero se insiste que dichos resultados pueden ser mejorados ampliamente, de otro modo, la institución será solo un barco a la deriva.

Fuente: Elaboración propia.

Indicador Responsabilidad

Tabla 18

Distribución de los encuestados de acuerdo al cumplimiento adecuado de las tareas encomendadas en el tiempo establecido.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	3	25
Indiferente	2	17
Parcialmente de acuerdo	3	25
Totalmente de acuerdo	2	17
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados de acuerdo al cumplimiento adecuado de las tareas encomendadas en el tiempo establecido.

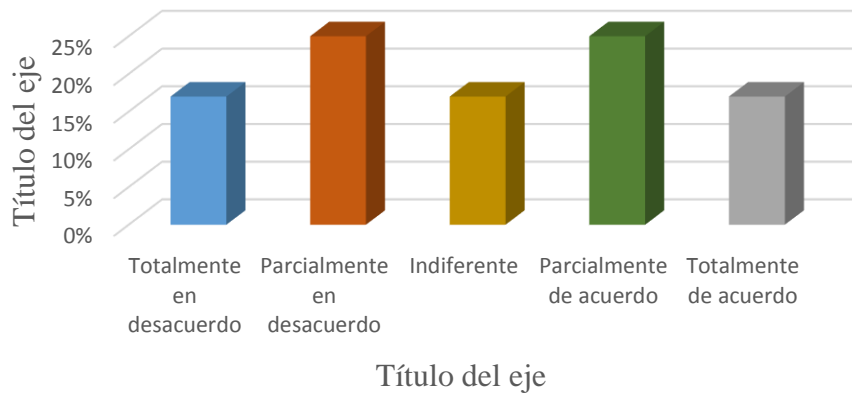


Figura 18. Permite apreciar una división equitativa de opiniones, en la que cada lado de respuestas favorables y desfavorables engloba a un 42% de los encuestados. En este porcentaje cabe un 17% y 25% Total y parcialmente de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, y en ambos casos. El 17% restante percibe que a veces se cumple adecuadamente y a veces no, las tareas encomendadas en el tiempo establecido.

Fuente: Elaboración propia.

Indicador Calidad de Trabajo

Tabla 19

Distribución de los encuestados con respecto a la realización de una evaluación regular del cumplimiento de las actividades

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	3	25
Indiferente	2	17
Parcialmente de acuerdo	2	17
Totalmente de acuerdo	3	25
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados con respecto a la realización de una evaluación regular del cumplimiento de las actividades

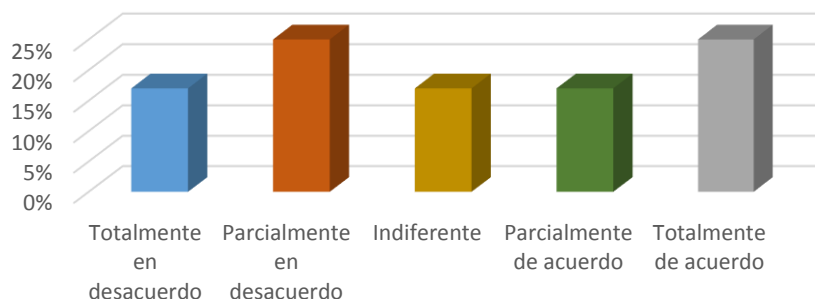


Figura 19. Permite apreciar que el 25% de los jefes de área están totalmente de acuerdo respecto a que si se evalúa regularmente el cumplimiento de las actividades y un 17% está parcialmente de acuerdo. Evaluar el desempeño de los colaboradores es importante porque permite identificar si se cumplen con las metas asignadas, además de monitorear a todos y cada uno de los colaboradores. Según los datos obtenidos, tal parece que no se lleva a cabo evaluaciones periódicas conforme deberían hacerse y finalmente algunos colaboradores efectúan más actividades que otros o actividades que no les corresponde.

Fuente: Elaboración propia.

b. Dimensión Diseño del Trabajo

Indicador Cumplimiento de las normas

Tabla 20

Distribución de los encuestados de acuerdo a la pregunta si los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	42
Parcialmente en desacuerdo	2	17
Indiferente	2	17
Parcialmente de acuerdo	2	17
Totalmente de acuerdo	1	8
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados de acuerdo a la pregunta si los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas

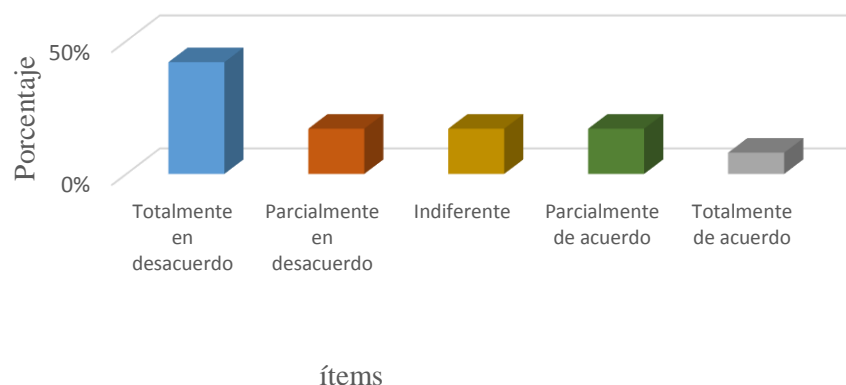


Figura 20. Se aprecia que el 42% de los jefes estuvieron totalmente en desacuerdo con respecto a que los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización, mientras que solo el 8% de los jefes sí estuvo totalmente de acuerdo con la premisa. El 50% se subdivide equitativamente entre las otras opciones intermedias: 17% Parcialmente de acuerdo, 17% Indiferente y 16% Parcialmente en desacuerdo. Muchas veces el compromiso es vital para la alta gerencia debido a que así se genera alto desempeño y productividad para las instituciones.

Fuente: Elaboración propia.

Indicador Trabajo en equipo

Tabla 21

Distribución de los encuestado con respecto a que si considera que los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	25
Parcialmente en desacuerdo	2	17
Indiferente	1	8
Parcialmente de acuerdo	3	17
Totalmente de acuerdo	3	25
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestado con respecto a que si considera que los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución

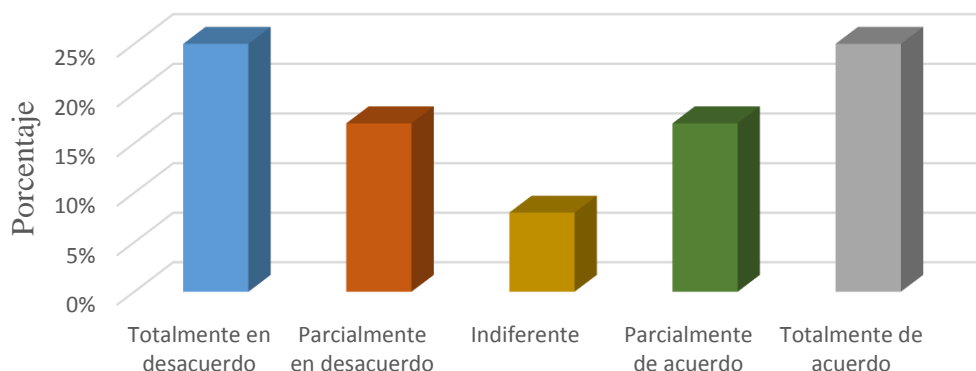


Figura 21. Muestra que el 50% de los encuestados respondieron positivamente la pregunta, pues se encontraron totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo con la premisa. Por otro lado, otro 25% y 17% de jefes mencionó estar totalmente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo con ello. Solo un 8% considera que en ocasiones sí se realizan los trabajos de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución y otras veces no. El no coordinar con las áreas pertinentes muchas veces genera conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Indicador Confiabilidad y discreción

Tabla 22

Distribución de los encuestados con respecto a la pregunta el colaborador es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de su puesto y las funciones que desempeña

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	2	17
Indiferente	3	25
Parcialmente de acuerdo	2	17
Totalmente de acuerdo	3	25
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados con respecto a la pregunta el colaborador es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de su puesto y las funciones que desempeña

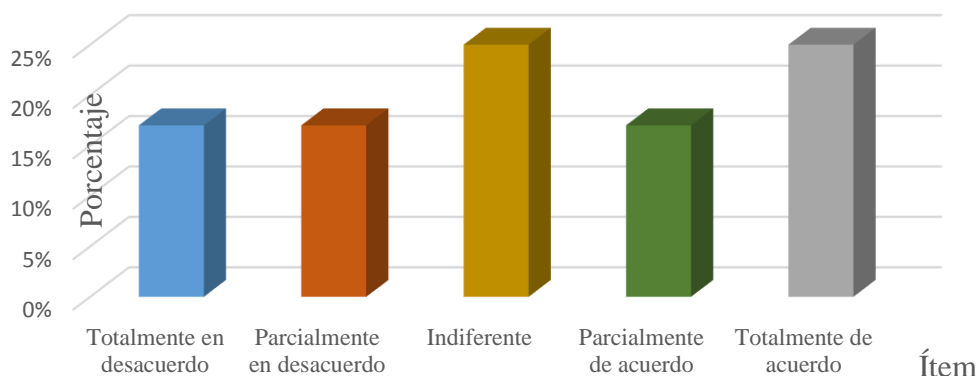


Figura 22. Permite apreciar que el 25% de los encuestados se encontró totalmente de acuerdo con respecto a que el colaborador es cuidadoso y discreto con el manejo de la información, mientras que otro 17% estuvo totalmente en desacuerdo con ello. Un 25% se mostró indiferente ante el tema. Es vital que se procure un buen manejo de la información de la institución ya que de esa manera se evitan futuros problemas por indiscreciones.

Fuente: Elaboración propia.

Indicador Oportunidad

Tabla 23

Distribución de los colaboradores respecto a la pregunta los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	17
Parcialmente en desacuerdo	3	25
Indiferente	1	8
Parcialmente de acuerdo	2	17
Totalmente de acuerdo	4	33
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los colaboradores respecto a la pregunta los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo

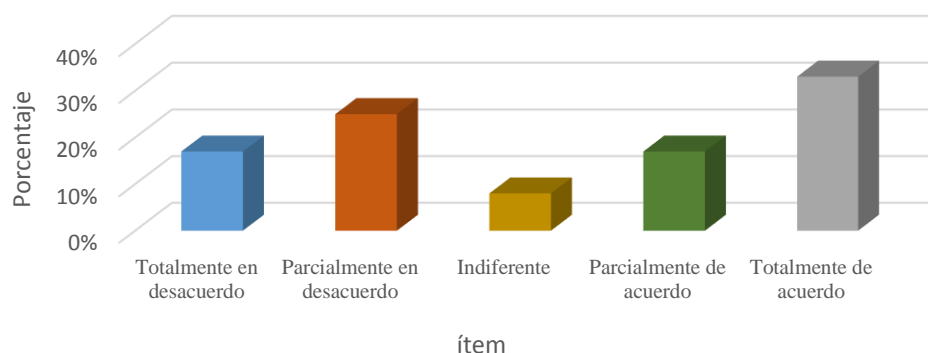


Figura 23. Se observa que el 33% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo con respecto a que los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos previa evaluación de su nivel de desempeño en su puesto de trabajo, otro 17% estuvo parcialmente de acuerdo con lo consultado; mientras que un 17% y 25% se encontraron totalmente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo respectivamente. Solo un 8% tuvo una respuesta neutral. Saber que en la institución donde se labora existen oportunidades de ascenso y de asumir nuevos retos en nuevos cargos, es motivante para el colaborador ya que éste procura realizar su labor de la forma más eficiente y óptima posible, se responsabiliza y compromete a su máximo.

Fuente: Elaboración propia.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 24

Distribución de los encuestados respecto al Desempeño laboral

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	17
Regular	10	83
Alto	0	0
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia.

Distribución de los encuestados respecto al Desempeño laboral

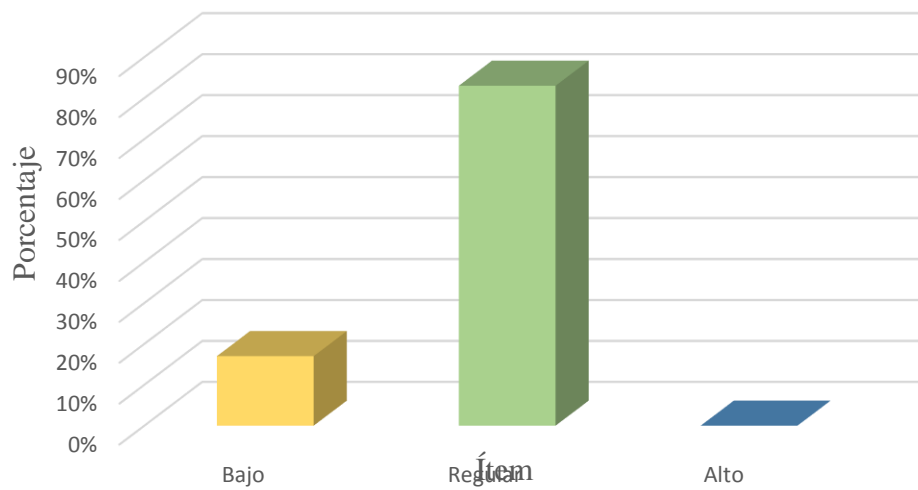
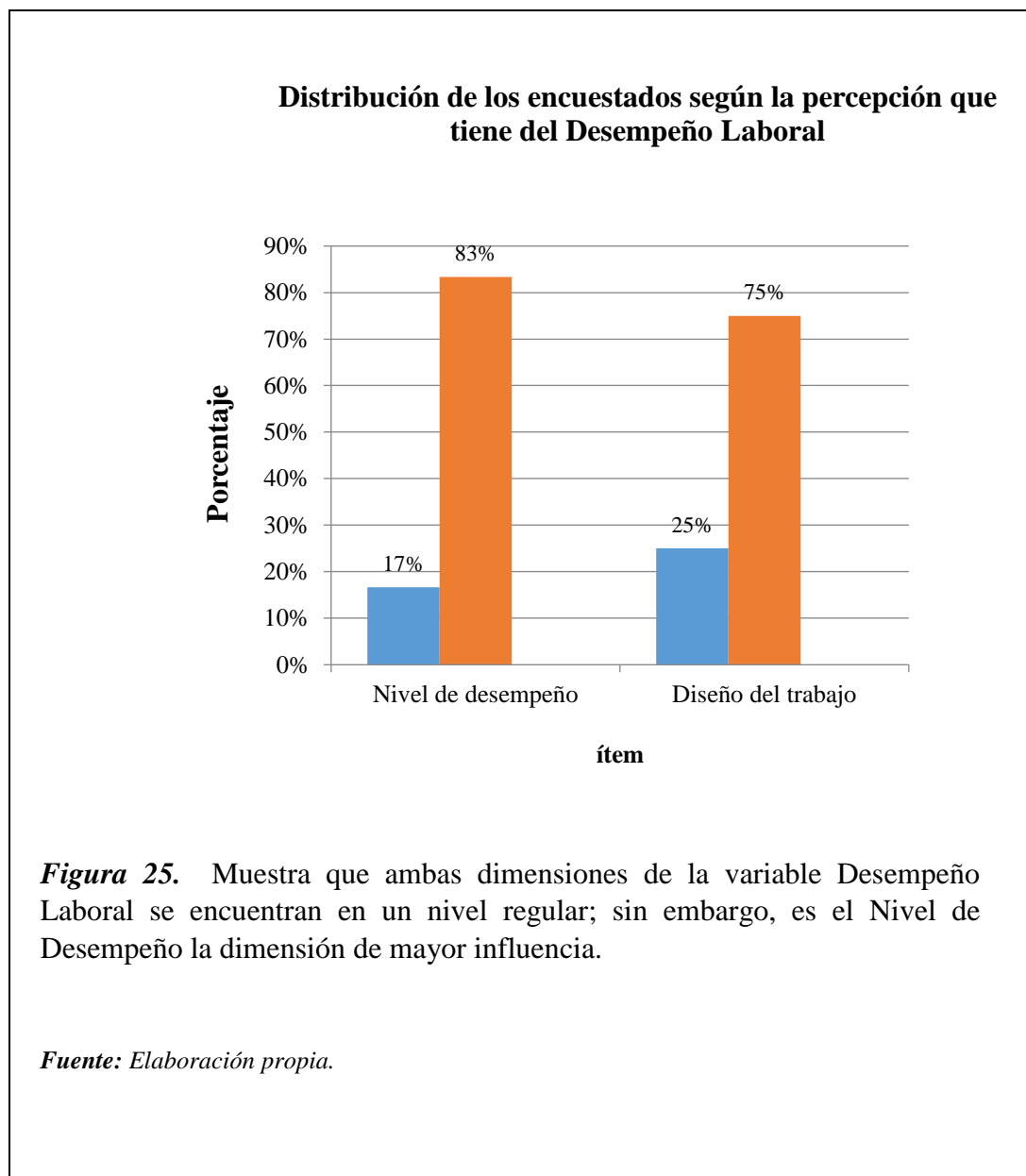


Figura 24. Permite apreciar que el desempeño laboral de los trabajadores según los jefes de área es bajo en un 17% y regular en un 83%. Esta afirmación evidencia que al existir un clima regular en la Institución; por lo tanto, existe un regular desempeño; eso quiere decir que está directamente relacionas la variable clima organizacional con el desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Dimensiones del Desempeño Laboral



3.1.4. Correlación de variables.

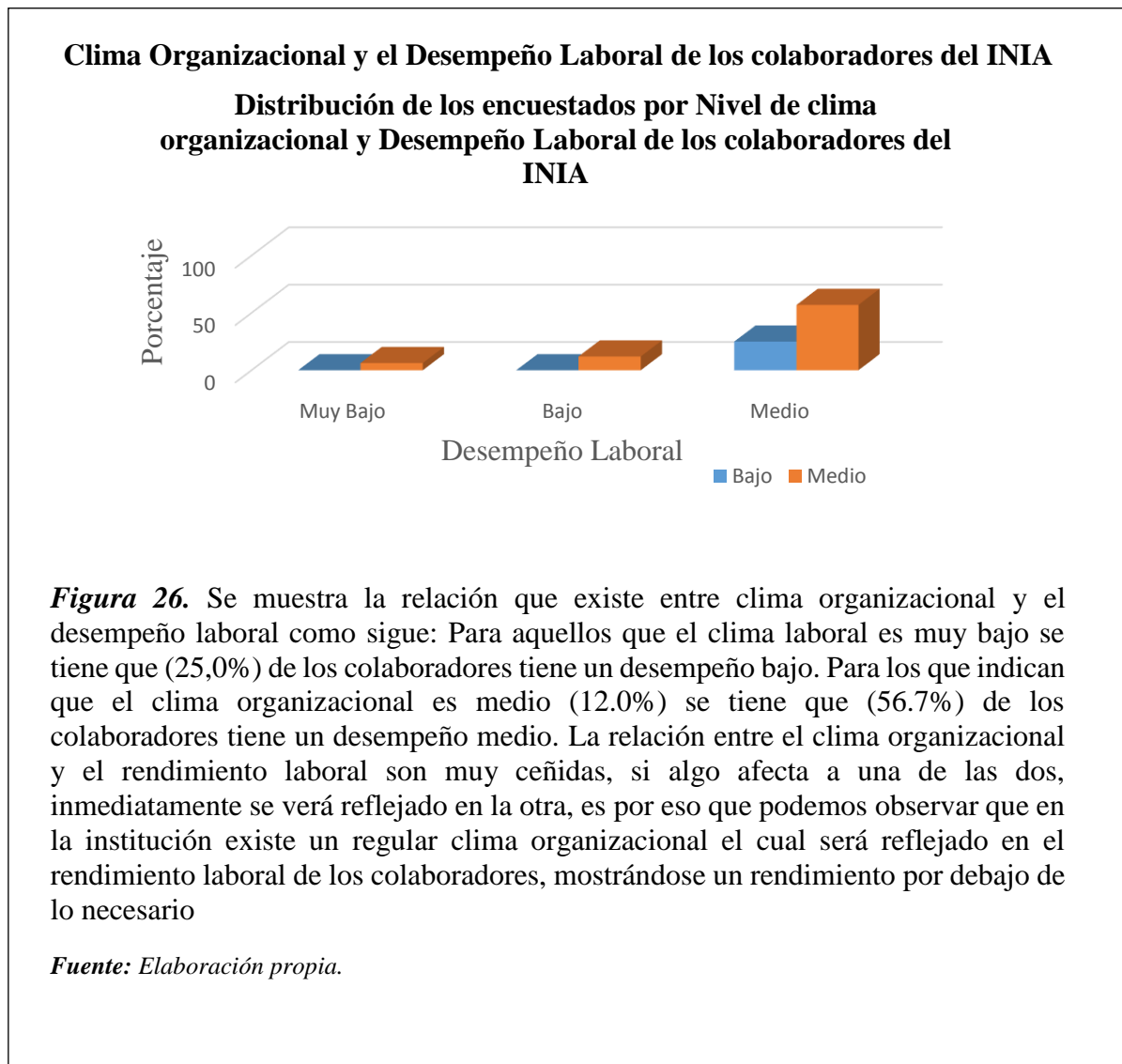
A continuación, en la Tabla 25 se presenta la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, la cual se muestra significativa por un valor menor a 0,05, siendo la correlación entre ambas variables de 68,5%. Este valor indica que el Clima organizacional ejerce una influencia positiva en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo.

Tabla 25
Correlación.

Distribución de los encuestados por Nivel de clima organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del INIA

Ítems			Desempeño Laboral			Total
			Muy Bajo	Bajo	Medio	
Clima Organizacional	BAJO	Recuento				
		% del total	0,0	0,0	25,0	25,0
	MEDIO	Recuento				
		% del total	6,3	12,0	56,7	75,0

Fuente: Elaboración propia.



Correlación por dimensiones

Tabla 26
Correlación por dimensiones.

	Dimensiones	Desempeño Laboral
Dimensión Estructura	Correlación de Pearson	,454
	Sig. (bilateral)	,138
	N	12
Dimensión Responsabilidad	Correlación de Pearson	-,095
	Sig. (bilateral)	,770
	N	12
Dimensión Recompensa	Correlación de Pearson	,628
	Sig. (bilateral)	,029
	N	12
Dimensión Relaciones sociales	Correlación de Pearson	,328
	Sig. (bilateral)	,299
	N	12
Dimensión Identidad	Correlación de Pearson	,143
	Sig. (bilateral)	,657
	N	12
Dimensión Remuneración	Correlación de Pearson	,634
	Sig. (bilateral)	,027
	N	12

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la Tabla 26 que las dimensiones de la variable Clima Organizacional que tienen influencia sobre la variable Desempeño Laboral son la Dimensión Recompensa y la Dimensión Remuneración, ambas con un nivel de significancia menor a 0,05 y con una correlación por encima del 60%. Todas las demás se encuentran por encima del nivel de significancia permitido por lo que no se toma en cuenta como influyentes.

3.2. Discusión de Resultados

El Clima organizacional en toda empresa, institución pública o privada provoca efectos en mayor o menor medida en la vida profesional y desempeño laboral de cada colaborador. El análisis de los datos recolectados para la siguiente investigación permitió conocer que el clima Organizacional existente en la Estación Experimental

Agraria Vista Florida – Instituto Nacional de Innovación Agraria de Chiclayo, en efecto, sí presentó una influencia significativa y de modo directo y positivo sobre el Desempeño Laboral de sus colaboradores. Una situación evidente al presentarse actitudes, percepciones y expectativas en la realización de tareas y metas que la institución plantea.

Resultados en concordancia con los hallazgos aquí suscitados se encaminan con lo encontrado por Pérez (2014), en cuya investigación realizada en una institución ecuatoriana, también concluyó que con un adecuado clima laboral se logra incrementar el desempeño laboral de los trabajadores (dada la relación positiva y significativa de las variables en estudio). Así mismo, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011), sustentan la influencia del Clima Organizacional sobre el desempeño de una organización chilena, al ser el clima un “anunciante” significativo del comportamiento y actuar tanto de los altos gerentes como de los colaboradores en general. Además, Panta (2015) al evaluar la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de Chiclayo, dio a conocer que, en definitiva, la falta de interés de los altos directivos para generar un adecuado Clima Organizacional, influye en el buen rendimiento laboral y eficiencia de las personas.

Así también, sobre los factores que determinan el clima organizacional en la institución, los datos mostraron un mayor nivel de presencia de las dimensiones Estructura (92%), Relaciones Sociales (85%), y Remuneración (83%), todas en un estado regular (ver figura 16), por lo que la variable Clima Organizacional en términos generales resultó regular en un 88%. Calcina (2015) en su investigación en el Hospital Nacional Dos de Mayo, obtuvo resultados similares en cuanto a estructura, gracias a la satisfacción de los colaboradores por una adecuada infraestructura y materiales de oficina ofrecidas por el hospital; pero también concluyó como determinante al factor Recompensas, una dimensión que ocupa el 5 lugar de los determinantes del Clima Organizacional en la presente investigación. Un caso similar a esto último es también lo investigado por Pérez y Rivera (2015). Entonces, se corrobora, asimismo, lo expuesto por Bordas (2016), quien explica que el clima laboral refiere al contexto del

trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles presentes de forma relativamente estable en una determinada organización y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros, y por tanto, al desempeño de la organización.

Con respecto al Desempeño Laboral, toma en cuenta la teoría de Chiavenato (2004) quien explica que evaluar del desempeño es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o de su potencial desarrollo futuro, lo cual, a su vez, permite localizar problemas de supervisión, integración del trabajador a la organización o al cargo que ocupa, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado al requerido. En ese sentido, el contraste de la teoría en el caso de la Estación Experimental Agraria Vista Florida – INIA, dio a conocer que, en efecto, el desempeño de los colaboradores desde la perspectiva de los jefes de área es regular en un 83% y cuya dimensión Nivel de desempeño predomina sobre Diseño del Trabajo. El trabajo de Sánchez (2013) asemeja sus resultados dado que obtuvieron 90% de desempeño laboral adecuado, con colaboradores con formación en valores éticos.

Con respecto a las dimensiones del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria de Chiclayo, se determinó que solo dos de ellas ejercen influencia significativa sobre la variable Desempeño Laboral. Estas son Recompensas y Remuneración. Este hallazgo se encuentra en especial concordancia con lo concluido por Mino (2014), cuya investigación efectuada sobre los trabajadores de un restaurante de Lambayeque considera que un inadecuado plan de remuneraciones genera que el colaborador se sienta desmotivado y por ende, tenga un menor rendimiento o desempeño de su labor, incluso a niveles estresantes.

3.3. Aporte científico.

3.3.1. Propuesta de la investigación.

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, ORIENTADA AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO – 2018.

Logo de la institución pública.



Figura 27. Logo del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA)

Fuente: (Página web oficial deL INIA, 2018)

AUTORAS:

Bach. Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud.

Bach. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.

ASESOR

Ramos Farroñan Emma Verónica

CHICLAYO – PERÚ

2018

INTRODUCCIÓN

La propuesta de mejora del clima organizacional para la institución como una solución a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Estación Experimental de INIA, generando así un buen desempeño laboral de estos con el fin de brindar productos o servicios acordes a lo que el usuario requiera, empresas agroindustriales. De acuerdo a la información procesada se obtuvieron resultados que demuestran que el clima organizacional se encuentra a nivel moderado a diferencia de otras entidades que buscan el bienestar de los colaboradores con el fin de elevar su desempeño laboral.

En la actualidad toda institución busca que sus colaboradores interactúen en un ambiente favorable para el buen desempeño laboral; motivo por el cual se presenta una propuesta para mejorar su clima en la estación del INIA; se busca que exista una relación armoniosa entre jefes y subordinados para cumplir de manera eficiente las metas y objetivos trazados ya sea a largo o mediano plazo. Existen diversos métodos en talleres de clima organizacional para desarrollar esas habilidades sociales y personales que son parte de la mejora de su desempeño laboral.

La propuesta de clima organizacional orientada a mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida-INIA ayudará al colaborador a tener iniciativa al conocer los reglamentos administrativos que hay en la institución , a la firme toma de decisiones, a motivarlos para el cumplimiento de sus objetivos, al trabajo en equipo, a crear ambientes de igualdad e integración entre colaboradores, al liderazgo de los directivos, y también determinar factores como nivel de desempeño, aptitudes de gestión y un buen plan de trabajo, mediante destrezas y aptitudes que se pueden desenvolver a partir de los talleres, dinámicas o capacitaciones que identifique la importancia y beneficios del clima organizacional, con el fin de optimizar su desempeño laboral. Esta propuesta de cumplirá en todas sus dimensiones, de mediano a largo plazo; donde los resultados deben ser efectivos, aportando mediante su cumplimiento por ambas partes, tanto la institución como los colaboradores.

3.3.2. Detección de Necesidades

Se determinó la necesidad de realizar una propuesta de vinculación entre ambas variables y sus dimensiones estudiadas como el nivel estructural, la responsabilidad, recompensa, el desafío, la cooperación y la identidad, el nivel de desempeño, competencias de gestión y el diseño de trabajo, gracias a la observación y encuesta que se realizó a los colaboradores en el transcurso de la investigación, en la situación problemática se describe la realidad de la institución, concluyendo que los colaboradores no están de acuerdo con el clima laboral en el la Estación Experimental, resultado que se tuvo al medir el clima laboral ,ya que se encuentra en un término medio, afectando su desempeño laboral.

3.3.3. Objetivo de la Propuesta

Vincular el clima laboral de la institución con el desempeño de sus trabajadores; de esta manera cumplir con las estrategias planteadas para desarrollar talleres, dinámicas, capacitaciones o actividades que ayudarán a mejorar el entorno laboral.

3.3.4. Normas y Políticas de la Propuesta

Los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida recibirán talleres, dinámicas o capacitaciones mediante estrategias elaboradas a mejorar el progreso de sus labores cotidianas y el éxito en el logro de ellas. Estos talleres deben ser orientados al nivel estructural, a la responsabilidad, recompensa, al desafío, cooperación y a la identidad deberán estar identificados previamente por los responsables del área para la obtención de la certificación de la propuesta de clima organizacional para la mejora del desempeño laboral

Para realizar los talleres, dinámicas o capacitaciones a los colaboradores se tomará en cuenta el tiempo de ingreso a la organización. Para la obtención de los certificados de los talleres orientados a mejorar el desempeño laboral solo se podrá hacer con la asistencia, puntualidad y participación en la propuesta del clima organizacional. Todos los talleres, dinámicas o capacitaciones deberán estar estructurados y tener un calendario de acciones establecidas. Así mismo se brindara de material de trabajo a los participantes.

3.3.5. Estrategias de la Propuesta de clima organizacional

Tabla 27

Colaboradores que conocen el plan operativo institucional entre sus miembros.

ITEM DE ESTUDIO	ESTRATEGIA	OBJETIVO	PRIORIDAD	ACTIVIDADES	PRIORIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES
	A		U I N E				
ESTILO DE DIRECCIÓN	1. Elaborar plan de capacitación de motivación y reconocimiento que contenga la colaboración de los usuarios internos.	Fomentar la democracia a través de reconocimientos justos a los usuarios internos.	X	Aplicar actividades de reconocimiento por el excelente trabajo realizado por los colaboradores; como cartas de felicitación, cartas de ascenso, etc.			
				Suscitar a la intervención por medio de buzón de sugerencias.		R. Humanos=Jefe de R. humano y otros jefes	
		Capacitar en motivación a los colaboradores.	X	Las premiaciones deben darse públicamente, puede ser mejor colaborador de mes, premiar con capacitaciones, vales de consumo, etc.		R. Físicos=Instalaciones de la institución, áreas de trabajo	Jefe de Recursos humanos
				Implementar compensaciones, bonificaciones y premios.		R. Técnicos= Computadores	
	Capacitar para generar un mejor dialogo dentro de la institución.	X	Realizar evaluaciones de rendimiento para determinar cuáles son los factores influyentes en esta variable.		R. Económicos= según presupuesto.		
				Realizar actividades de confraternidad como una tarde deportiva, tarde familiar, etc.		R. Administrativos= Plan de capacitación a jefes y directores	

		Optimizar el nivel de productividad de todas las áreas	X	Determinar el sitio donde desarrollar las actividades de confraternidad	R. Humanos= Directora de R. humano y gerente
RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN	2. Establecer un plan de incentivos y reconocimientos no monetarios	Desarrollar tareas para elevar la motivación e involucrar a los empleados en la generación de utilidades Promover el sentido de pertenencia.		Conformar equipos de trabajo y seguir las pautas para su buen desempeño	Directora de talento humano Cada jefe de área
SATISFACCIÓN CON LABOR REALIZADA Y SU REMUNERACIÓN	3. Capacitar a los jefes para que conozcan estrategias de implementación de actividades que fomenten la conformación de equipos de trabajo	Incitar la conformación de equipos de trabajo productivos favorecer la comunicación interna Motivar a los Empleados	X	Mejorar la comunicación interna mediante reuniones para conocer las impresiones y expectativas de los trabajadores. Integrar al personal temporal a las actividades de trabajo en equipo, y de ser posible a todas las capacitaciones impartidas en la institución	

Fuente: Elaboración propia.

ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR EN BUSCA DE LA MEJORA

Estrategia No. 1: Elaborar plan de capacitación de motivación y reconocimiento que contenga la colaboración de los usuarios internos.

Se desarrollan las siguientes estrategias:

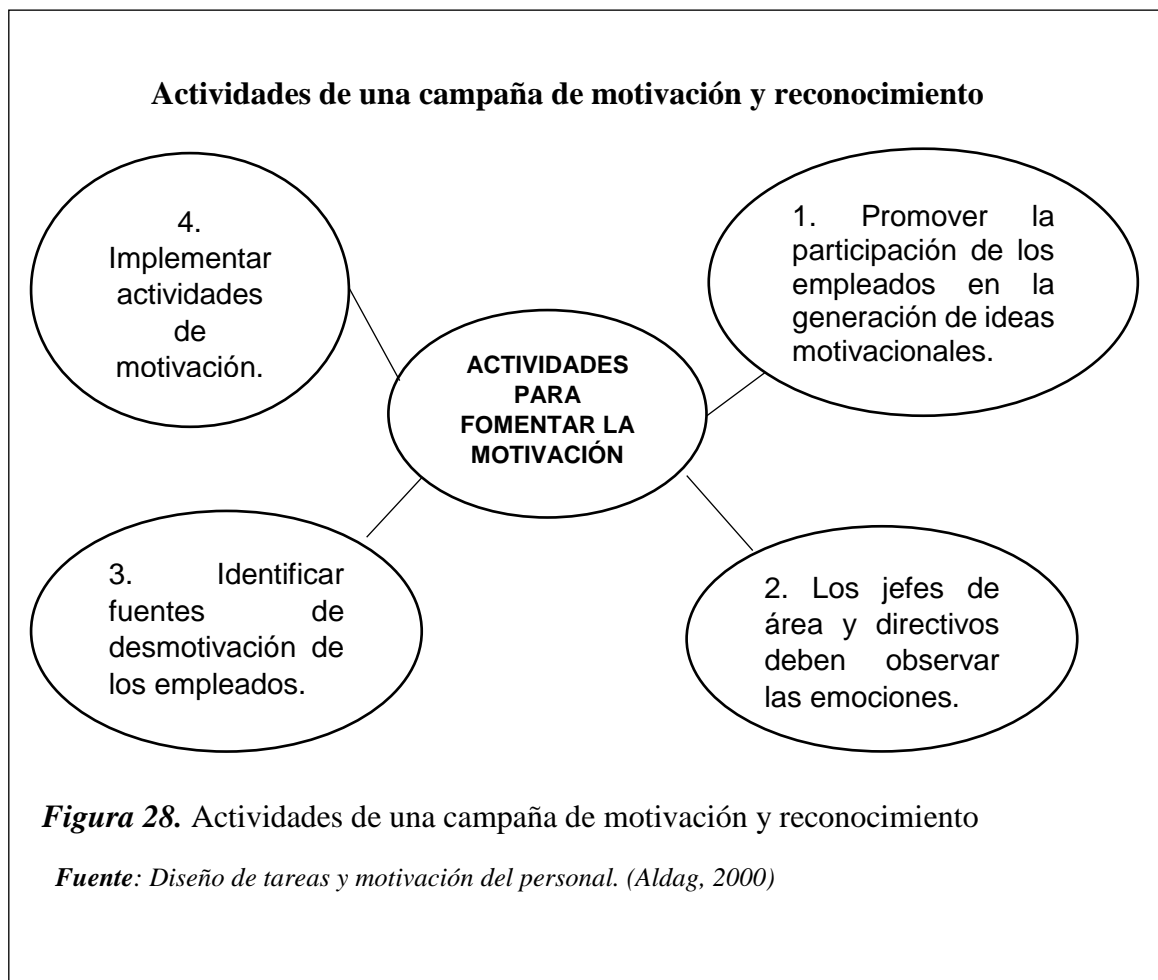
1. Realizar reuniones para escuchar las disconformidades de los colaboradores y así dar las soluciones posibles para generar un buen clima laboral y generar una alta motivación.
2. Elaborar actividades para motivar a los empleados; donde la alta gerencia debe realizar un estudio retrospectivo desde cómo están tratando a su personal y corregir estos errores.

Implementar actividades de motivación como:

- Entrevistarse individualmente con cada uno de los trabajadores para establecer sus responsabilidades y resultados. Del mismo modo permite determinar indicadores de desempeño para obtener información y así poder otorgar beneficios y reconocimientos al empleado (actividad trimestral).
 - Reunirse con el grupo de trabajo por lo menos una vez al mes con la finalidad de promover actividades favorecedoras del clima laboral. El realizar planes de bienestar reforzaran la comunicación de los empleados y la confianza hacia ellos mismos y los demás. Por esta razón, las actividades a desarrollar que deben estar incluidas en la organización son los programas deportivos, promover este tipo de actividades mejora las capacidades laborales de los empleados, disminuye el ausentismo y el estrés en el trabajo y provoca mejoras en la productividad de la compañía. Como segunda actividad, los empleados serán divididos en parejas que se sienten frente a frente durante cortos períodos de tiempo con el fin de conocerse. Cada cierto tiempo, por lo general cada dos minutos, deberán cambiar de pareja y volver a repetir las mismas preguntas que hizo a su anterior compañero hasta que hablen con todos los empleados que participan de la actividad. Consecuentemente se logrará que el colaborador sienta que su trabajo y su presencia en la institución son importantes y valorados.
3. Proporcionar un trabajo satisfactorio. Las acciones de selección y reclutamiento, la desmotivación y mala actitud de un trabajador puede surgir cuando no cumple con el perfil profesional requerido para un determinado cargo a desempeñar.

4. Fijar objetivos y metas atractivos recalcando la importancia de la intervención de los trabajadores. Se podrían incentivar actividades de orden y limpieza en cada departamento o área de la institución el personal más educado y atento, entre otros.
- Proporcionar el sentido de utilidad y hacer a los trabajadores, partícipes de actividades trascendentes.
 - Mantener una actitud de respeto y confianza con los empleados, facilitar el crecimiento intelectual y profesional, posibilitar las promociones y los ascensos. Proporcionar la responsabilidad y el empoderamiento

La estrategia número 1 se resume en la siguiente figura:



Las capacitaciones serán dirigidas por los bachilleres Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud y Seminario Villareal Kelita Betsabet, en colaboración con un conferencista Profesional de: motivación, liderazgo y manejo de conflictos.

Conferencista Peruana



MILAGROS AGURTO

Coach, Nutricionista,
Conductora, Escritora
Conferencista Consultora Mkt,
Bienestar, Coaching

Figura 29. Conferencista Milagros Agurto expone sus temas influyendo en los asistentes para que descubran las oportunidades de cambio y superación de las adversidades para alcanzar todo lo que se propongan; personal y laboralmente. Uniendo el coaching, mindfulness, liderazgo y felicidad.

Fuente: Motivacionales Perú- Experiencias de alto impacto, 2018

Tabla 28

Plan de capacitación a corto plazo dirigido a todos los colaboradores del INIA

N°	Título de la capacitación	Modalidad	Período	Duración
1	Liderazgo y motivación	Seminario-taller	Enero 2019	4 horas
2	Manejo de conflictos	Seminario-taller	Febrero 2019	5 horas

Tema de capacitación: La Motivación **Período:** Enero - 2019
Duración: 4 horas

Contenido:

- Conferencia
- Concepto de motivación
- Modelos de liderazgo
- Trabajo en equipo
- Dinámica 1
- Casos de motivación
- Dinámica 2

Instrumento de evaluación: Encuesta

Observación: La capacitación será impartida por un conferencista profesional ya mencionada.

Tema de capacitación: Manejo de conflictos **Período:** Febrero - 2019
Duración: 4 horas

Contenido:

- Importancia de las relaciones humanas en el ámbito laboral
- Paradigmas mentales
- Comunicación asertiva
- Dinámica grupal

Instrumento de evaluación: Encuesta

Observación: La capacitación será impartida por un conferencista profesional ya mencionada.

Tabla 29

Cronograma y costos

Cronograma / costos	Enero 2019	Febrero 2019	Marzo 2019	Costos	Especificaciones
Capacitaciones	X	X		S/2000.00	Pago de la conferencista.
Actividades deportivas		X	X	S/300.00	compra de materiales para dichas actividades, bebidas gaseosas comida, etc
TOTAL				S/2300.00	

Fuente: Elaboración propia

Estrategia No. 2: Establecer un plan de incentivos y reconocimientos no monetario.

Esta estrategia posibilitará precisar pautas claras de reconocimientos e incentivos que aporten a las actividades de motivación de la organización. Se recomienda tomar en cuenta las siguientes actividades:

1. Establecer las formas de reconocimiento e incentivos. Además de ser personalizado e inmediato por ser de mayor influencia, se debe considerar otras alternativas de incentivos que contribuyan el reconocimiento verbal. Es importante saber de quienes provienen tales reconocimientos, conocer quiénes han tomado parte de su tiempo para reconocer los logros, buscar al colaborador y agasajarlo personal y oportunamente. Entre algunas recompensas se encuentran el otorgar tiempo libre, banquetes, almuerzos e invitaciones a restaurantes, excursiones de compras, libros, discos, asistencias a seminarios o conferencias, etc.

2. Otra recompensa frecuente es la del “EMPLEADO DEL MES”. Considera diferentes criterios formales o informales para este tipo de reconocimiento, y pueden otorgarse tanto por actuaciones excepcionales como por numerosas actividades dignas de elogio. Si en el proceso de selección de los candidatos además de los directivos intervienen los compañeros de trabajo el premio empieza a tener más importancia.
3. Para despertar expectativas e impulsar un buen desempeño se puede anunciar un premio a través de algún concurso, se presentan las exigencias, los objetivos. Las claves de éxito para esto es la promoción del concurso y su objetivo, la fijación de metas realistas, logrables y no complicadas, limitar el concurso a un período corto, los premios deben ser de interés de los empleados. Prontitud en la entrega del premio que puede consistir en capacitación adicional, una estrategia de doble efecto: fomento de auto mejoramiento y el refuerzo de un buen desempeño.
4. Si no se puede ascender a un empleado, se puede, en cambio, aumentar la responsabilidad y la notoriedad de los mejores empleados con tareas especiales, otorgarles la responsabilidad de capacitar a otros o enviarlos a un curso de capacitación superior. Un trabajador destacado puede también servir de enlace con el departamento de personal de la oficina principal o como asesor de otros departamentos. Si existiesen problemas con un negocio o proyecto determinado, o dificultades interdepartamentales, se puede pensar en lo provechoso que resultaría formar un grupo de trabajo y hacerse representar en él por los empleados de alto desempeño. Para ello, habría que asignar tareas especiales, pedir colaboración en proyectos que constituyen un reto especial y dar más autonomía al empleado.

Plan de Incentivos y reconocimiento no monetario

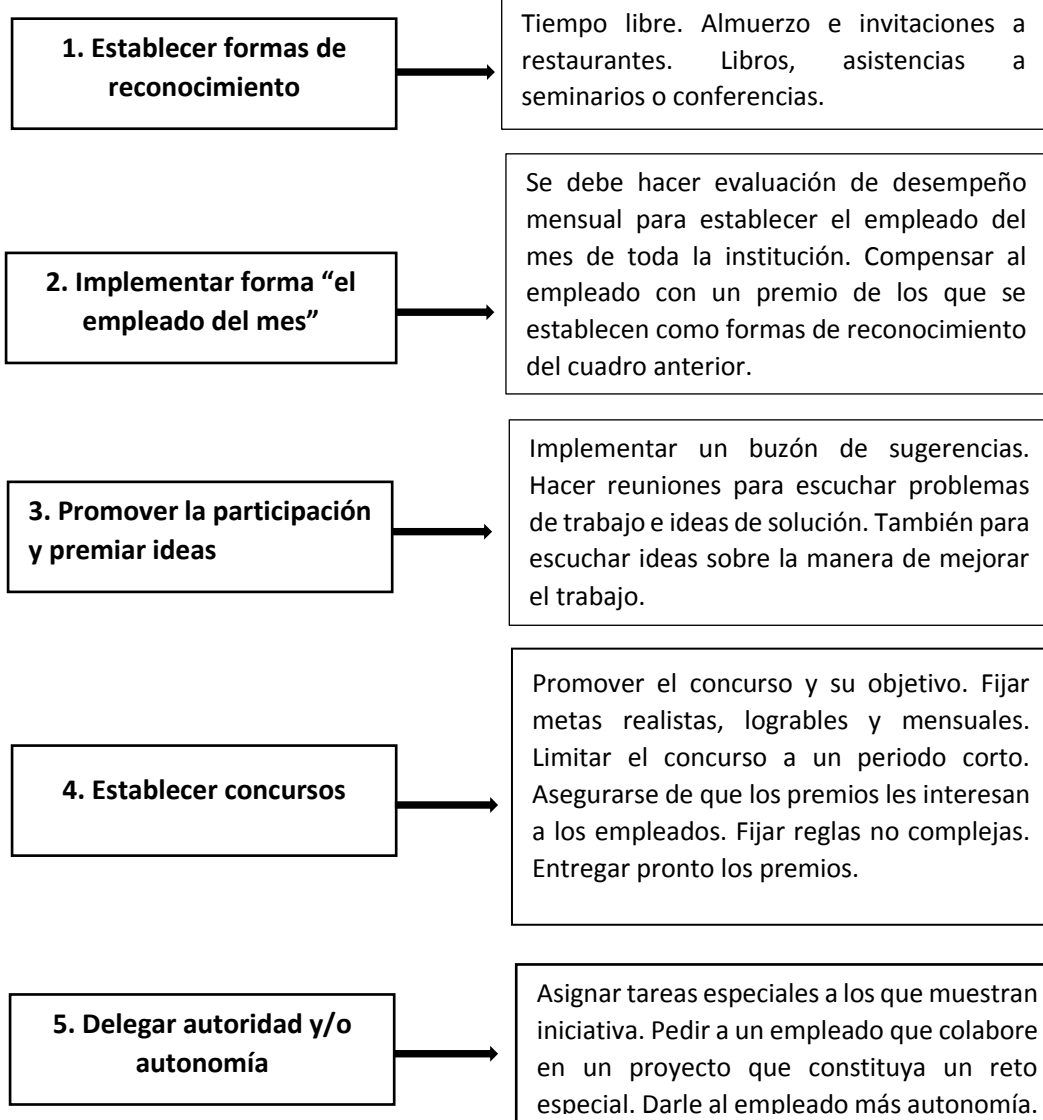
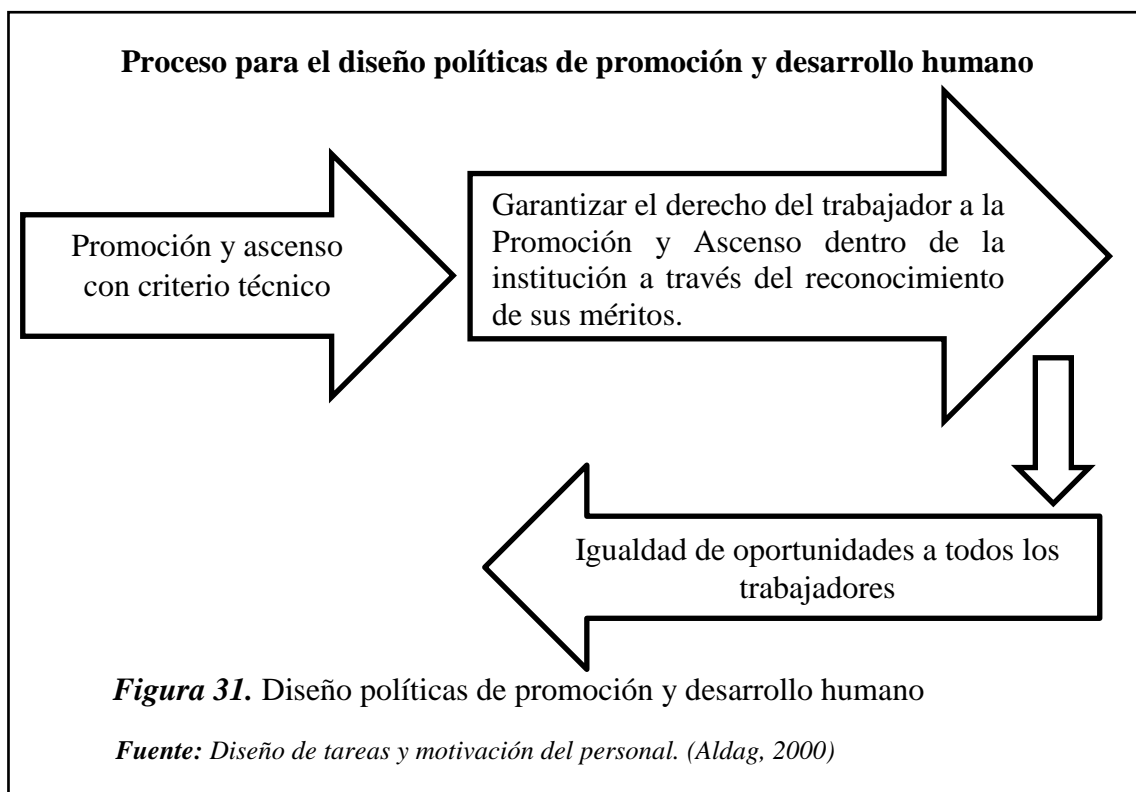


Figura 30. Plan de Incentivos y reconocimiento no monetario

Fuente: Gan y Jaume (2006). *Manual de personas en las organizaciones, instrumentos de gestión y desarrollo.*



En esta etapa, se lanzará un taller denominado “**Reencuentro de Colaboradores**”, tiene como fin el fortalecimiento del clima laboral y que los colaboradores se sientan parte de la organización.

Objetivo: El proyecto estará destinado a mejorar la comunicación interna de la empresa brindándoles a los participantes las herramientas y conocimientos pertinentes en cada uno de los encuentros, los cuales se abordarán temas importantes con la intención de fortalecer el clima laboral.

Temario:

- Estrategias efectivas sobre como tener una comunicación asertiva.
- Técnicas de cómo manejar conflictos.
- Conceptos básicos para reducir el impacto del estrés laboral.
- Claves para aumentar la competitividad y la satisfacción personal y laboral.

Expositor:

Duración: 6hrs

Espacio físico: Loza deportiva de la empresa

Tabla 30*Estructura del 1° taller*

Horario	Objetivo	Actividad
9:00 am - 10:00 am	- Presentación del taller, coordinador y participantes.	Inicio
	- Acotaciones del ambiente de trabajo.	Charla motivacional
10:00 am - 11:00	- Interiorizar los objetivos, políticas y estrategias sobre la comunicación formal dentro de la empresa.	“ Conoce a tu organización”
11:00 - 12:00	- Desarrollar conciencia individual de cómo son percibidos por los demás.	“Conociéndonos”
12:00- 1:00	- Espacio compartir: Almuerzo	“Hora de Compartir”
1:00 - 2:00	- Analizar los problemas de comunicación, clima laboral y estrés.	“Diagnóstico del clima laboral”
	- Señalar la importancia del trabajo en equipo.	
2:00 - 3:00	- Cierre del taller: Dinámicas de grupo.	Entrega de premios al mejor colaborador.

Material didáctico:

Se pondrá a disposición de cada Participante el material necesario para el adecuado desarrollo del taller.

- Cuaderno para tomar apuntes.
- Set de Lapiceros.

Tabla 31*Cronograma y costos*

Cronograma / costos	Marzo 2019	Costos	Especificaciones
1° Taller	x	S/850.00	Compra de refrigerios y el almuerzo, compra de obsequios al mejor colaborador.
TOTAL		S/ 850.00	

*Fuente: Elaboración propia***Estrategia No. 3: Implementar actividades para fortalecer el trabajo en equipo.**

Es de suma importancia que los directores o encargados conozcan los aspectos sobre el trabajo en equipo con el único objetivo de que empleen las recomendaciones ofrecidas en beneficio de provocar la conformación de equipos de trabajo. Los equipos de trabajo deben ser constituidos por los jefes o directores de cada área mediante las siguientes actividades:

- Establecer si el área o departamento amerita la conformación de equipos de trabajo. Surge con el objetivo de no comenzar equipos donde no se necesite.
- Una vez identificada la necesidad de conformar los equipos de trabajo, es esencial determinar los objetivos que estos deben cumplir. Así, no se conforman equipos sin un fundamento y se pueden establecer indicadores de desempeño de los equipos.
- Promover la conformación de los equipos de trabajo. El jefe o director de área debe consentir que se establezcan los grupos como los subordinados a su cargo lo prefieran, sin existir un número de integrantes fijo, siendo de mayor importancia que las actividades guarden relación con el cumplimiento de los objetivos. Si el departamento o área tuviese poco personal, se puede conformar un solo equipo, o de dos o tres personas.
- Establecer las metas y objetivos del equipo de trabajo, al igual que los indicadores y cronogramas. Las actividades del equipo de trabajo deben ser precisadas por sus integrantes, para que se pueda dar con mayor éxito dichas actividades es fundamental proporcionar toda la información necesaria sobre lo que se demanda hacer, los indicadores y las fechas de entrega de los resultados. Igualmente, y para motivar los equipos, es obligatorio emplear las actividades de motivación como por ejemplo los reconocimientos por logros.

- Hacer seguimiento de las actividades de los equipos de trabajo. La presente actividad se realiza con el único fin de conservar el control y verificar si la conformación de los mismos cumple las expectativas de integración, motivación y mejor desempeño, o por el contrario se han generado roces y mal ambiente entre compañeros de trabajo. Entre las actividades que planteamos para mejorar el clima laboral se destacan las siguientes:

El juego de las diferencias:

Objetivo: mejorar la concentración de los participantes

Desarrollo:

- Se formaran dos equipos con la misma cantidad de personas.
- Un equipo se pone frente a otro y es inspeccionado por el otro durante un parte de minutos.
- El equipo que fue inspeccionado sale del lugar durante unos minutos y cambian de vestuario y accesorios.
- Al volver a la escena, el equipo contrario tratara de adivinar que fueron las cosas que cambiaron.
- Ganará el equipo que más diferencias encuentre.

Dinámica de trabajo en equipo: los intereses

Es sorprendente lo poco que pueden conocerse personas que quizás llevan trabajando una gran cantidad de años juntas. Esta dinámica sirve para reconocer cuánto conocemos de la persona que se tiene al lado todos los días:

- Todos los participantes anotan en una hoja aficiones y gustos.
- Se mezclan las hojas y se comparten los datos escritos sin dar nombres
- Entre todos hay que adivinar de quién es cada hoja.

Tabla 32.

Cronograma y Costos

Cronograma / costos	Febrero 2019	Marzo 2019	Costos	Especificaciones
Dinámicas	X	X	S/300.00	Para la compra y/o alquiler de vestuario, accesorios (joyas, relojes)
TOTAL			S/300.00	

Fuente: Elaboración propia

3.3.6. Plan de Acción y Presupuesto

Tabla 33

Cronograma de las estrategias

ESTRATEGIA	TIEMPO		METAS	RESPONSABLE DE PRESUPUESTO	PRESUPUESTO ESTIMADO
	INICIO	TERMINO			
Estrategia No. 1 Diseñar Campaña de motivación y reconocimiento.	01 de Enero del 2019.	15 de Enero del 2019.	Aumentar los indicadores de motivación de los colaboradores.	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	S/. 2300.00
Estrategia No. 2 Establecer un plan de Incentivos y reconocimientos No monetario.	15 de Enero del 2019.	30 de Marzo del 2019.	Aumentar el sentido de pertenecía.		S/. 850.00
Estrategia No. 3 Capacitar en la formación de equipos efectivos de trabajo.	20 de Febrero del 2019	30 de Marzo del 2019.	Fortalecer la conformación de equipos.		S/. 300.00
Total					S/. 3450.00

Fuente: Elaboración propia.

El Plan será difundido y ejecutado por la Dirección de Recursos Humanos. El seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del Plan también le corresponderá a la referida Dirección. Los gastos serán asumidos por la misma Institución con el fin de mejorar el ambiente y el clima laboral de sus trabajadores.

PLAN DE ACCIÓN DESPUES DE APLICADO LA PROPUESTA

Auditorías de verificación: Se han dividido en equipos de trabajo a los integrantes de la empresa para realizar inspecciones mensuales, las cuales estarán orientadas a encontrar NO conformidades para evitar conflictos entre los colaboradores.

De esta forma, todos estarán comprometidos con la propuesta lo que incluye que cada trabajador tome nota de lo que lo incomoda, y en cada reunión participen de forma activa, de modo que todos se vean involucrados promoviendo inclusión y un cambio en el sentir de todos los colaboradores.

Se recomienda nombrar un comité que se dedique a realizar el seguimiento de manera formal de la implementación del plan en coordinación con el colaborador designado formalmente por RRHH como facilitador del proceso.

Medición del número de quejas: Según el número de quejas recibidas en el área de reclamos se determinará las causas que originan la insatisfacción de los colaboradores, teniendo en cuenta lo que el personal, tanto administrativo como operarios, perciben del clima laboral. A partir de ello, plantear posibles mejoras que permitan que el colaborador perciba un trato amable y respetuoso durante las jornadas de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que el Clima organizacional influye positiva y directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, pues presenta un nivel de correlación significativa de 68,7%. Ello indica que un mejor clima organizacional influye en un 68,7% a que se incremente el desempeño laboral de los colaboradores del INIA.

El Clima organizacional de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria era regular al momento de la evaluación, en un 88% y bajo en un 12%. Además, los factores que influyen en el clima organizacional son la Remuneración (92%), Estructura (82%) y las Relaciones Sociales (78%), todas en un estado regular.

Respecto de la variable Desempeño laboral, ésta se encontró en un nivel regular principalmente con 83% y bajo en 17% y con la dimensión Nivel del Desempeño como predominante sobre Diseño del Trabajo. Aspectos preocupantes de los resultados de esta variable fueron la falta de compromiso de los trabajadores y el incumplimiento de la normatividad de la institución.

Se concluye también, que las dimensiones del clima organizacional que influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo son la Dimensión Recompensa y la Dimensión Remuneración, ambas con un nivel de significancia menor a 0,05 y con una correlación por encima del 60%.

Finalmente, la propuesta planteada en la investigación corresponde al análisis de resultados y se formula con el objetivo de vincular el clima organizacional de la institución con el desempeño de sus colaboradores en base a talleres, dinámicas, capacitaciones y otras actividades como el diseño de políticas de reconocimiento y programas motivacionales; además de tomar en cuenta las deficiencias de cada dimensión de la variable clima organizacional evaluado en el presente trabajo.

4.2. Recomendaciones

En base a las conclusiones antes mencionadas, se recomienda al administrador de la estación Experimental Agraria Vista Florida, que los jefes de área sean capacitados para mejorar su capacidad de comunicación para mejorar el Clima Organizacional, pues ya se ha sustentado y corroborado su influencia en el desempeño laboral de quienes laboran en esta institución. Así como también, se recomienda que los jefes de área realicen feedback o retroalimentación de información al menos una vez por semana, respecto del ejercicio adecuado de las funciones del puesto de cada uno de sus colaboradores.

En cuanto al objetivo en específico de Clima Organizacional, se recomienda potenciar las dimensiones de menor efecto en la variable, como son Responsabilidad, procurando empoderar al colaborador en su puesto y con iniciativa propia pasen a ejercer sus actividades sin que haya alguien que les diga que hacer; dimensión Recompensa, a través de estrategias de reconocimiento monetario y no monetario (felicitaciones en público); y la dimensión Identidad, por medio del sentido de pertenencia, haciéndole ver y sentir al trabajador que su labor es parte fundamental en la consecución de los objetivos globales.

Se recomienda también, respecto del objetivo de Desempeño Laboral, que se contrate a un Coach externo a la institución pública que pueda evaluar a su criterio y de manera imparcial, el nivel de desempeño de cada colaborador incluidos los jefes de área, y con ello, diseñar entrevistas personalizadas y grupales en las que imparta teoría y práctica sobre cómo mejorar el desempeño laboral de todos ellos. Además, de tener un plan de post evaluación al personal capacitado, para medir si hubieron cambios significativos tras aplicada la recomendación.

Finalmente, se recomienda presentar la propuesta planteada en el capítulo anterior, al área de presupuesto, para su consideración en el presupuesto anual del siguiente año. Y dado que la propuesta tiene un diseño moldeable, su implementación puede ser aplicable a las diferentes áreas de la Estación Experimental Agraria Vista Florida del INIA, pues estas variables de estudio son un problema que atañe a instituciones en general.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones Pirámide.
- Aguirre, M., & Martínez, L. (2012). *Clima organizacional* (1ª edición ed.). Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+or>
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: UNED. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PT118&dq=principales+definiciones+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi_zIXFx9PNAhUIziYKHZD2BrY4ChDoAQg8MAY#v=onepage&q=principales%20definiciones%20de%20clima%20organizacional&f=false
- Aldag, R. (2000). *Diseño de tareas y motivación del personal*. México: Editorial Trillas.
- Alles, M. (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Argentina: Granica. S. A.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Argentina: Granica S.A.
- Arias, F. (2007). *Metología de la Investigación* (7a ed. ed.). México D.F: Trillas.
- Armijo, M. (2009). *Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño*. Costa Rica: Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social .
- Arrunategui, P. (10 de Noviembre de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. (Radio Programas del Perú, Entrevistador) Obtenido de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Ávila, A. (Julio de 2016). Experiencia, un valor en el mundo laboral. *UNO*. Obtenido de <http://www.diariouno.com.ar/economia/experiencia-un-valor-el-mundo-laboral-20160718-n1192991>
- Barón, J. (2013). *Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa 2012*. Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/179/1/TL_Baron_Rodriguez_Jovanna_Katherine.pdf
- Bascunan, R. (2014). Expertos revelan claves para identificar un mal clima laboral dentro de una empresa. *EL Mercurio*.
- Bernal, C. (2000). *Metodología para la Investigación para Administración y Economía*. Santa Fe de Bogotá: Pearson.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogotá D.C, Colombia: Pearson educación.
- Bittel, L. (2000). Traducción José Real Gutierrez.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima laboral*. Madrid, España: UNED. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Bravo, M., & Peiró, J. L. (1995). *Satisfacción Laboral*. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.).
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México.: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México.: Editorial Trillas.
- Cabrera, R., & Gamarra, V. (2015). Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa Pacifico Seguros S.A en la sucursal de Chiclayo, 2014. 53. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/844/1/TL_CabreraCornejoRossy_GamarraMoralesVivian.pdf
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en enfermeros de unidades críticas del hospital nacional dos de mayo 2012*. Tesis, Lima-Perú. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4937/1/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
- Camrbell, J. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York:: McGraw Hill.
- Capuñay , J. (2014). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la Corporación Universal S.A.C. en la ciudad de Chiclayo 2014*. Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/598/1/TL_Capunay_Mechan_Jesdan.pdf
- Charlas Motivacionales Perú- Experiencias de alto impacto. (2018). Obtenido de <http://www.charlasmotivacionales.pe/full-motivacion/milagros-agurto.html>
- Chiang, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacionnal y la satisfaccion laboral*. Madrid: R.B servicios editoriales S.L.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2004). *Administracion de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá-Colombia: McGraw - hill interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos*. McGraw -HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos*. México : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: 3ª Ed. McGraw-Hill. .
- Cifuentes La Rosa, A. C. (2015). *Gestión Administrativa Y Clima Organizacional del Personal Administrativo de La Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el Año 2014*. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T_EJECUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS_09534164_CIFUENTES_LA_ROSA_AGLIBERTO_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coello, V. (2013-2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec/.../TESIS:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México: Prentice Hall Internacional.
- Dessler, G. (2011). *Administración del personal*. (8, Ed.) México: Pearson educación.
- Fabián, G. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Inproconsa S.A.C. en el Primer Semestre 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral*. México: Noriega Editores.
- Fernández, G. (2005). *Las competencias claves para una gestión integrada de los recursos humanos*. Barcelona: Deusto.
- Flores, A. P. (Martes 19 de Julio de 2016). Los empleados felices son clave para las empresas en 2016. *FORBES - México*. Obtenido de <http://www.forbes.com.mx/los-empleados-felices-son-clave-para-las-empresas-en-2016/#gs.LpWwE6k>
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recurso Humanos*. Barcelona: UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gan, F., & Jaume, T. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Díaz.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Díaz de Santos.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico del Clima laboral*. Guanajuato, Mexico.
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=RDFJi-fNWNMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos (1ª Ed ed.)*. Editorial UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+org>
- Giménez, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- Giovanna, V. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club - Chiclayo 2015*. Obtenido de Registro Nacional de Trabajos de Investigación-SUNEDU: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/149169>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana*, 101.
- Hernández, P. (18 de Julio de 2016). ¿Por qué hacer pausas activas en el trabajo? (AméricaEconomía.com, Entrevistador) Chile. Obtenido de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/por-que-hacer-pausas-activas-en-el-trabajo>

- Lenero, P. (01 de Julio de 2013). Confianza entre patronos y empleados es clave para mejorar clima laboral. *El Mercurio*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Llontop, M. (18 de Marzo de 2016). ¿Cómo evitar la fuga de talentos de una empresa? *RPP NOTICIAS*.
- López, M. (1988). *Administración en enfermería, hoy*. Murcia: Universidad de Murcia.
- López, Y. (07 de Julio de 2016). El buen clima laboral es clave para crecer. *La prensa/ Economía*.
- Lozano, A., Chacón, S., Sanduvete, S., & Pérez, A. (2013). *Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria*. Sevilla, España.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MINISTER*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Marketing Publishing. (2007). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Martell, B., & Sánchez, A. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "Sport club" de la ciudad de Trujillo - 2013*. Tesis, La Libertad, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPEÑO.pdf
- Martínez, J. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DrRHb-9Lp84C&pg=PA25&dq=controlar+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjCqYmYhPjNAhWB9x4KHQIGCeUQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false>
- Mcadams, J. (1998). *Premiar el desempeño. Una guía del directivo para mejorar los resultados a través de las personas*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia.
- Mendoza, V. (20 de Marzo de 2012). *Expansión en alianza con CNN*. Obtenido de <http://expansion.mx/emprendedores/2012/03/15/6-tips-para-un-ambiente-laboral-positivo>
- Mino, M. (2014). *Correlación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño En Los Trabajadores Del Restaurante De Parrillas Marakos 490 Del Departamento De Lambayeque*. Chiclayo.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9na ed.). México: PRENTICE HALL MEXICO.
- Namakforoosh, N. (2001). *Metodología de la Investigación* (Vol. 2). México, D.F.: Editorial LIMUSA, S.A. de C.V.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Chia - Colombia.

- Ordoñez, M. (1997). *La nueva gestión de los recursos humanos. Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Página web oficial de INIA. (2017). Obtenido de <http://www.inia.gob.pe/>
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/631/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Pérez, E. (2016). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional : caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/760>
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)*. Quito- Ecuador.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013*. Iquitos- Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf>
- Pérez, W. (03 de Mayo de 2016). Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas. *La República*.
- Portinari, B. (27 de Abril de 2016). La conciliación empieza en la oficina. *El País*. Obtenido de http://elpais.com/elpais/2016/04/25/actualidad/1461573711_452919.html
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Cundinamarca, Colombia.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educacion México.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México D.F: Editorial Alfaomega.
- Rodríguez, H. (2015). *Propuesta De Mejora Del Clima Laboral Y Cultura Organizacional En El Ministerio De Coordinación De Desarrollo Social*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rojas, M. (20 de Diciembre de 2015). Más de 200 directores fueron capacitados por Ugel Chiclayo. (RPP, Entrevistador) Obtenido de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/mas-de-200-directores-fueron-capacitados-por-ugel-chiclayo-noticia-923537>
- Sánchez, R., Díaz, R., & Rivera Sofia. (2006). *La Psicología Social en México*. Tabasco, México: Univ. J. Autónoma de Tabasco. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KxKTIX1s6SAC&pg=PA604&dq=definiciones+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDpPL-3dPNAhXE6CYKHxKVCDg4ChDoAQgZMAA#v=onepage&q=definiciones%20de%20clima%20organizacional&f=false>
- Sánchez, J. (2013). *Desempeño Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ingeniería Química Y Metalúrgica De La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Durante El Semestre 2013-I*. Huacho-Perú. Obtenido de

<http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA.pdf?sequence=1>

- Sánchez, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*. Tarapoto. Obtenido de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago de Chile: RIL Editores. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA92&dq=evaluacion+del+desempe%C3%B1o+por+competencias&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjs9s7ikfjNAhXCLB4KHVGYB9kQ6AEISjAG#v=onepage&q=evaluacion%20del%20desempe%C3%B1o%20por%20competencias&f=false>
- Schneider, B. (diciembre de 1975). *Personnel Psychology*. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona.: Editorial EUB.
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento organizacional* (Vol. 10). México, México: Pearson Education.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Szeinman, P. (07 de Julio de 2015). Liderazgo impacta en 70% en clima organizacional. *Gestión*.
- Szeinman, P. (07 de Septiembre de 2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. *GESTIÓN*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/ceo-peru-ya-ven-al-clima-organizacionan-como-variable-intangible-negocio-2142063>
- Tagiuri, R. (1968). *'The concept of Organizational Climate'*. Boston: University Division of Research.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El manual moderno.
- Vasquez, M., & Gary, R. (2014). Las prácticas de RSE generan mejor desempeño laboral. *El deber*, 12.
- Velázquez, J. (2008). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Whittle, M. (24 de Octubre de 2015). Trabajadores 'comprometidos' con su empresa mejoran en 20% su desempeño laboral. *Gestión*.
- Williams R, L. (2013). *Coleccion digital UANL*. Recuperado el Octubre de 2018, de <https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/5595>
- Zapata, J. (2014). *Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la facultad de Ingeniería de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - 2014*. Trujillo.
- Zenteno-Hidalgo, Á., & Durán, C. (2014). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral. *Revista Innovar Journal*.

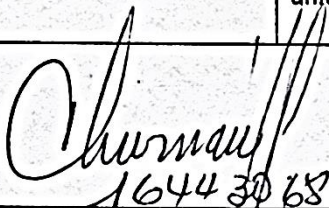
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016.	Objetivo general: Determinar la influencia existente entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida -Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016.	Hi: El clima organizacional sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016.	Variable independiente: Clima organizacional	Estructura	Normas, métodos y procedimientos
				Responsabilidad	Iniciativa Cumplimiento de responsabilidades.
				Recompensa	Políticas de reconocimiento.
				Relaciones Sociales	Percepción de las relaciones entre jefes y subordinado.
				Identidad	Grado de pertenencia a la organización.
		Remuneración	Grado de satisfacción de los salarios.		
		Variable dependiente: Desempeño Laboral	Nivel de desempeño	Planificación Responsabilidad Calidad de trabajo	
			Diseño de trabajo	Cumplimiento de las normas	
				Trabajo en equipo	
				Confiabilidad y discreción	
Oportunidad					

Anexo 2: Validación De Expertos

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	CÉSAR M. CHUMÁN CABEZAS
2. ESPECIALIDAD	REC. INDUSTRIAL - ABOGADO
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MAESTRO EN ADH. DE NEGOCIOS
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	30 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS - USAT - SAN MARTÍN.
6. CARGO	DOCENTE.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°1
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 10 preguntas, para la variable clima organizacional, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	 16443068

8. INSTRUCCIONES

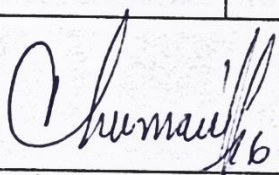
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera usted que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Los jefes de cada área de la Estación Experimental Agraria Vista Florida delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>7. ¿En la Estación Experimental Agraria Vista Florida se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>10</u> N° TD: <u>—</u></p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

2. NOMBRE DEL EXPERTO	CÉSAR M. CHUMÁN CABEZAS
3. ESPECIALIDAD	RELAC. INDUSTRIAL - ABOGADO.
4. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MAESTRO EN ADM. DE NEGOCIOS
5. EXPERIENCIA (AÑOS)	30 AÑOS
6. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS - USAT. SAN MARTÍN.
7. CARGO	DOCENTE - COORDINADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
D. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
E. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°2
F. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 08 preguntas, para la variable desempeño laboral, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
8. FIRMA Y DNI	 16443068

9. INSTRUCCIONES


EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

10. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Evalúa usted regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5. ¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre la áreas de trabajo de la institución?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo?</p>	<p style="text-align: center;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>8</u> N° TD: <u>1</u></p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Jaime Loraime Castañeda González
2. ESPECIALIDAD	Administración
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Maestro
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	10
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
6. CARGO	DTC.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°1
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 10 preguntas, para la variable clima organizacional, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	 41418490

8. INSTRUCCIONES

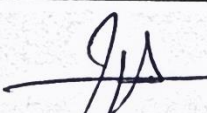
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera usted que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Los jefes de cada área de la Estación Experimental Agraria Vista Florida delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>7. ¿En la Estación Experimental Agraria Vista Florida se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?</p>	<p style="text-align: center;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?</p>	<p style="text-align: center;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?</p>	<p style="text-align: center;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>10</u> N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

2. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Claribel Branie Castañedo Gonzales</i>
3. ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
4. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Maestro</i>
5. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>10</i>
6. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>USS</i>
7. CARGO	<i>DTC</i>
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
D. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
E. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°2
F. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 08 preguntas, para la variable desempeño laboral, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
8. FIRMA Y DNI	 411418490

9. INSTRUCCIONES

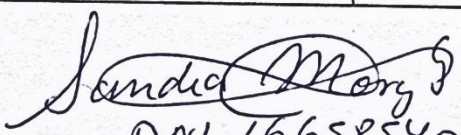
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

10. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Evalúa usted regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5. ¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?</p>	<p style="text-align: right;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre las áreas de trabajo de la institución?</p>	<p style="text-align: right;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?</p>	<p style="text-align: right;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo?</p>	<p style="text-align: right;">A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>8</u> N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em;"><i>Corregir redacción de lo # 6</i></p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Sandra Mory Guarrizo
2. ESPECIALIDAD	Recursos Humanos
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Lic. en Administración
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	8 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS.
6. CARGO	Secretaria Académica.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°1
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 10 preguntas, para la variable clima organizacional, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	
 DNI 16658540	

8. INSTRUCCIONES

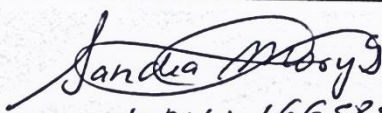
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera usted que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Los jefes de cada área de la Estación Experimental Agraria Vista Florida delegan responsabilidades a sus colaboradores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>7. ¿En la Estación Experimental Agraria Vista Florida se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted como colaborador se sienten identificado con la institución donde labora?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>10</u> N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

2. NOMBRE DEL EXPERTO	Sandra Mory Guarizo
3. ESPECIALIDAD	Recursos Humanos
4. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Lic en Administración
5. EXPERIENCIA (AÑOS)	8 años
6. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
7. CARGO	Secretaria Académica
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO	
D. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
E. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta n°2
F. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 08 preguntas, para la variable desempeño laboral, ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
8. FIRMA Y DNI	 DNI: 16658540

9. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

10. PREGUNTAS DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Evalúa usted regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?	A (✓) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5. ¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre la áreas de trabajo de la institución?</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo?</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>8</u> N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p>	

Anexo 3: Ficha Técnica

- 1. Nombre :**
Cuestionario para Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida -Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2016.
- 2. Autores :**
Bach. Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud.
Bach. Seminario Villarreal Kelita Betsabet.
- 3. .Procedencia :**
Chiclayo
- 4. Administración :**
Individual
- 5. Duración :**
20 minutos
- 6. Sujetos de Aplicación :**
Personal Administrativo que labora en la Estación Experimental Agraria Vista Florida -Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo - 2018.
- 7. Significación :**
Manejo de Información de Contenido
- 8. Administración y Calificación:**
Se administró utilizando los siguientes materiales:

 - Hoja de Respuesta
 - Lápiz o lapicero
- 9. Consigna :**
Los presente test que forma parte del trabajo de investigación, 1 encuesta para cada variable consta de 10 y 8 preguntas respectivamente; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
- 10. Baremación :** Las Autoras



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA
FLORIDA-INIA, CHICLAYO - 2016**

Anexo 4: Encuesta N°01

Instrucciones: Lea con atención y no dude en preguntar cualquier duda mientras realice el cuestionario. Se miden diferentes aspectos a los que usted debe de responder marcando con una "X".

- 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO 2 = PARCIALMENTE EN DESACUERDO)
4 = PARCIALMENTE DE ACUERDO 1 =TOTALMENTE EN DESACUERDO
3 = INDIFERENTE

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que cumple en su totalidad las normas de la institución?					
2. ¿Considera usted que en la Estación Experimental Agraria Vista Florida existen trámites dificultosos para solicitar los materiales requeridos para el desarrollo eficaz de sus labores?					
3. ¿Ejecuta usted espontáneamente sus actividades sin necesidad de instrucciones y supervisión?					
4. ¿Los jefes de cada área de la Estación Experimental Agraria Vista Florida delegan responsabilidades a sus colaboradores?					
5. ¿Considera usted que su esfuerzo está siendo premiado por los directivos de la Estación Experimental Agraria Vista Florida?					
6. ¿Existe una comunicación armoniosa entre los jefes y subordinados en la Estación Experimental Agraria Vista Florida?					
7. ¿En la Estación Experimental Agraria Vista Florida se comparte espacios de confraternidad para generar integración entre todos sus colaboradores?					
8. ¿Usted como colaborador se siente identificado con la institución donde labora?					
9. Usted está de acuerdo con la remuneración que recibe conforme a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo					
10. ¿Considera usted que las horas extras deben ser remuneradas?					



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA
FLORIDA-INIA, CHICLAYO – 2016**

Anexo 5: Encuesta N°02

Instrucciones: Lea con atención y no dude en preguntar cualquier duda mientras realice el cuestionario. Se miden diferentes aspectos a los que usted debe de responder marcando con una “X”.

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1 = TOTALMENTE DE ACUERDO | 4 = PARCIALMENTE EN DESACUERDO) |
| 2 = PARCIALMENTE DE ACUERDO) | 5 =TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 3 = INDIFERENTE | |

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Los colaboradores cumplen sus funciones según el plan de trabajo de la institución?					
2. ¿Se da a conocer el plan operativo institucional entre sus miembros para lograr los objetivos institucionales?					
3. ¿Se cumple adecuadamente las tareas encomendadas en el tiempo establecido?					
4. ¿Evalúa usted regularmente el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de su área?					
5. ¿Todos los colaboradores de su área se comprometen y cumplen con las normas de la organización?					
6. ¿Considera usted que los trabajos se realizan de forma coordinada entre la áreas de trabajo de la institución?					
7. ¿Es cuidadoso y discreto con el manejo de la información de acuerdo al puesto y a las funciones que desempeña?					
8. ¿Los colaboradores tienen la oportunidad de asumir nuevos cargos según la evaluación del nivel de desempeño en su puesto de trabajo?					

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

X

Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud

Apellidos y nombres

46859091

DNI N°

2132814362

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Seminario Villarreal Kelita Betsabet

Apellidos y nombres

74140848

DNI N°

2101813628

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

X

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO - 2016.**

La misma que presento para optar el:

Título Profesional de Licenciados en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.




Arancibia Campos Sheyla Jessenia Raynaud
DNI N° 46859091




Seminario Villarreal Kelita Betsabet
DNI N° 74140848

FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR
(ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 09 de Noviembre del 2018

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán

Los suscritos:

ARANCIBIA CAMPOS SHEYLA JESSENIA, con DNI: 46859091

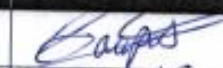

SEMINARIO VILLARREAL KELITA BETSABET, con DNI: 74140848.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA
FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO - 2016.

presentado y aprobado en el año 2016 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Escuela Académico Profesional de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ARANCIBIA CAMPOS SHEYLA JESSENIA	46859091	
SEMINARIO VILLARREAL KELITA BETSABET	74140848	

Acta de originalidad de informe de investigación

Yo, Mg. Heredia Llatas Flor Delicia, coordinadora del área de investigación de la EAP de Administración, y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1020-FACEM-USS 2016 de las estudiante(s) ARANCIBIA CAMPOS SHEYLA JESSENIA – SEMINARIO VILLARREAL KELITA BETSABET, titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO - 2016, Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 13 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 30 de marzo del
2018

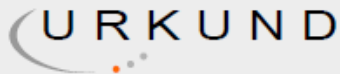


Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

REPORTE DE URKUND

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA
FLORIDA - INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA, CHICLAYO - 2016



Urkund Analysis Result

Analysed Document: ARANCIBIA CAMPOS & SEMANRIO VILLARREAL.docx (D36992987)
Submitted: 3/27/2018 12:35:00 AM
Submitted By: fheredia@crece.uss.edu.pe
Significance: 13 %

Sources included in the report:

FERNANDEZ DAVILA & GONZALES DUAREZ.docx (D36647624)
FERNANDEZ DAVILA & GONZALES DUAREZ.docx (D36755413)
Tesis Casierra 15-02-18 (1).pdf (D35815896)
MATARA LEON HUBERT CRISTIAN.docx (D36984579)
2A_GARCIA_ESPINOZA_ROYLI_Titulo_Profesional_2018.docx.doc (D36984454)
QUISPE LOZADA & NUÑEZ HERRERA.docx (D36649548)
TESIS CONCLUIDA CASTELLANOS ORREGO Y USHI AHUA BIONES - MODIFICADA (1).docx (D33865147)
WILSON PELTROCHE ADRIANZEN.docx (D36178868)
TESIS FINAL PHD CON CORRECCIONES - MARZO.docx (D36588509)
Peralta Quintana Segundo Alejandro.rtf (D35784620)
<http://www.monografias.com/trabajos14/cultura-organizacional/cultura-organizacional.shtml>
<https://www.coursehero.com/file/23084561/capitulo2/>
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>
<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/9160/1/30080442.pdf>
<https://www.slideshare.net/ETHELROJASYACHA1/tesis-2016>
<http://repository.unad.edu.co:8080/bitstream/10596/9043/1/12253206.pdf>
<http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-el-clima-organizacional-su-relacion-S0123592314001624>
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/117/1/CAMPOS%20SOBRINO%20MARIANA%20ALEJANDRA-PROVISION%20DE%20PERSONAL%20Y%20CALIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20AGROPECUARIO.pdf>



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Instituto
Nacional de Innovación
Agraria

Estación
Experimental Agraria
Vista Florida

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

Vista Florida, 19 de Octubre del 2016

OFICIO N° 736 -2016-INIA-EEVF-CH-D- N° 117-OA/URH.

Señor:

Mg. MIRKO MERINO NUÑEZ

Director de Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán

Asunto : Aceptación de Estudiantes para aplicación de Tesis

Ref. : Carta S/N-USP de Fecha 20/04/2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia se autoriza a las alumnas del X ciclo de Administración **KELITA BETSABET SEMINARIO VILLARREAL** y **SHEYLA JESSENIA ARANCIBIA CAMPOS**, para que apliquen instrumento para el desarrollo de su Tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EEA. VISTA FLORIDA DEL INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA” en el área administrativa a partir del 20 de Abril del 2016.

Sin otro particular, propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Ins^o Carlos Alberto Nuñez Díaz
DIRECTOR

ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA VISTA FLORIDA-INIA, CHICLAYO-2016

Espacio geográfico de la Estación Experimental Agraria Vista Florida



Figura 32. Vista panorámica de la EEA Vista Florida, localizado en el departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo, área aprox. de 39 390 hectáreas.

Fuente: Google Maps.

Entrada Principal de la Estación Experimental



Figura 33. Vista del interior de la Estación E. Agraria Vista Florida.

Fuente: Elaboración propia.

Oficinas Administrativas de la Estación



Figura 34. Oficinas administrativas de la Estación Experimental.

Fuente: Elaboración propia.

Aplicación de la encuesta



Figura 35. Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Estación E. Agraria Vista Florida.

Fuente: Elaboración propia.