

Universidad Tecnológica de El Salvador

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



TEMA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS
EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN PEDRO MASAHUAT.**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:

ERIKA LISSETTE RENDEROS VALLE

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

ABRIL, 2017

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

ING. NELSON ZÁRATE SÁNCHEZ

RECTOR

LIC. JOSÉ MODESTO VENTURA

VICERRECTOR ACADEMICO

LICDA. ARELY VILLALTA DE PARADA

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

JURADO EXAMINADOR

LIC. EDGARDO RENÉ CHACÓN ANDRADE

PRESIDENTE

DR. JOSÉ RICARDO GUTIÉRREZ QUINTANILLA

PRIMER VOCAL

LICDA. MARÍA ELENA PAZ MANZANO

SEGUNDO VOCAL

ABRIL, 2017

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRI

ACTA DE EXAMEN PROFESIONAL

HABIÉNDOSE REUNIDO EL JURADO CALIFICADOR INTEGRADO POR:

Dr. José Ricardo Gutiérrez, Licda. Maria Elena Paz Manzano, Lic. Edgardo René Chacón,
a las 12:00m. del día Lunes, 1 de noviembre de dos mil dieciséis.

Y LUEGO DE HABER DELIBERADO SOBRE EL EXAMEN PROFESIONAL DE LA ALUMNA:

1- Erika Lissette Renderos Valle

CARNET 32-5016-2009

QUIEN PRESENTÓ DEFENSA DE SU TRABAJO DE GRADUACION TITULADO:

"Clima Organizacional y rendimiento laboral en los empleados de la Alcaldía de
San Pedro Masahuat"

PARA OPTAR AL GRADO DE: **LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

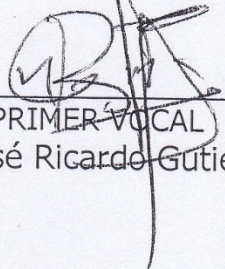
Y DEL CUAL TAMBIEN EVALUARON LOS CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON EL TEMA DEL
MISMO. POR LO QUE ESTE JURADO RESUELVE DECLARAR EL EXAMEN COMO:

A P R O B A D O

YA QUE CUMPLE CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE GRADUACION
DE LA UNIVERSIDAD.

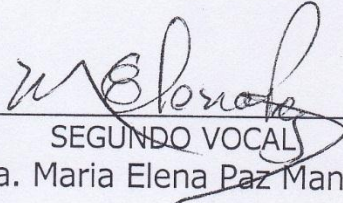
San Salvador, 1 de Noviembre de dos mil dieciséis.

F.


PRIMER VOCAL

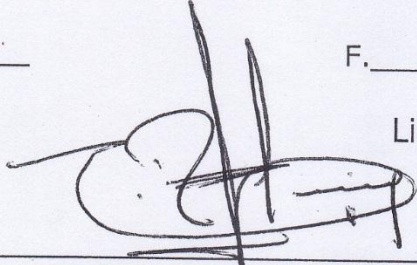
Dr. José Ricardo Gutiérrez

F.


SEGUNDO VOCAL

Licda. Maria Elena Paz Manzano

F.


PRESIDENTE DEL JURADO

Lic. Edgardo René Chacón

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de salud que permitiera que culminará este proceso de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Antonio Gonzáles y Guadalupe Valle, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar, y demás familias que han sido un apoyo moral en mi vida.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mis catedráticos: licenciado Edgardo Chacón y doctor Ricardo Gutiérrez, quienes siempre estuvieron brindándome lo mejor de ellos.

A mis amigos quienes fueron un apoyo moral en mi proceso de aprendizaje, por la preocupación y dedicación de tiempo, y sus generosidades hacia mí.

Al licenciado Carlos Ramos, el Señor alcalde quien creyó en mí, quien permitió trabajar en la institución Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat. A los demás empleados de la institución quienes siempre me apoyaron brindando información necesaria para el seguimiento de mi trabajo, gracias a todos los que componente la Institución quienes compartieron conocimientos conmigo, y por permitirme aprender nuevas ideas.

ÍNDICE

Introducción	i
Capítulo I Planteamiento del problema.....	1
1.1 Formulación del problema.....	1
1.2 Enunciado del problema	4
1.3 Justificación	4
1.4 Sistema de objetivos.....	6
1.4.1 objetivo general.....	6
1.4.2 objetivos específicos	6
Capítulo II Marco teórico.....	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Clima organizacional	10
2.2.1 aspectos teóricos del clima organizacional	11
2.2.2 tipos de clima organizacional	12
2.2.3 determinantes específicos y dimensiones del clima organizacional	13
2.2.4 importancia del clima organizacional	14
2.3 Rendimiento laboral	15
2.4 Relación entre clima organizacional y rendimiento laboral	17
2.5 Modelos teóricos	19
Capítulo III Metodología.....	24
3.1 Participantes	24
3.2 Instrumentos	25
3.3 Procedimiento.....	28
Capítulo IV Análisis de resultados.....	30
4.1 Análisis descriptivo	31
4.2 Análisis inferencial.....	37
4.3 Correlaciones	41
Capítulo V Conclusiones	43

5.1 Discusión	43
5.2 Recomendaciones	47
Referencias	50
Anexos	55
Anexo 1: Batería de instrumentos utilizados.....	55
Anexo 2: Salidas de análisis de datos del programa estadístico SPSS versión 22.....	59

Introducción

El clima organizacional es considerado actualmente un factor relevante dentro de una empresa, institución u organización, ya que gracias a ello, los trabajadores pueden obtener mayor productividad, rendimiento y satisfacción en su centro de labores; no obstante, no siempre se establece un buen clima laboral debido a la mala interacción que hay entre trabajadores y jefes, existiendo así mala comunicación, autoritarismo con respecto a la toma de decisiones, y por ende se manifiesta una insatisfacción por parte de los trabajadores, lo cual les impide desarrollar su potencial al máximo y cumplir con los objetivos propuestos. Cabe destacar que los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones.

Uno de los mayores problemas existentes hoy en día que afecta a los trabajadores, sean estos empleados de empresas privadas o instituciones públicas es la falta de rendimiento laboral, que perjudica la productividad y las finanzas de la empresa en cuestión. Cuando hablamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación existente entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue.

En el presente estudio, se pretende establecer si el clima organizacional está asociado al rendimiento laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat, ubicada en el departamento de La Paz.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Formulación del problema

El éxito de toda empresa siendo esta privada o pública, depende de muchos factores relacionados entre el personal: gerentes, jefes y demás colaboradores que comprenden el capital humano de una organización, personas que en conjunto se encuentran comprometidas por un objetivo en común para lograr ser competitivos en ámbito empresarial.

El clima organizacional es considerado actualmente un factor importante dentro de toda organización, ya que gracias a ello, los trabajadores pueden obtener mayor productividad en sus tareas laborales, un mejor rendimiento laboral, y una grata satisfacción en su centro de labores. No obstante, no siempre se establece un buen clima laboral debido a la mala interacción que hay entre trabajadores y jefes, dando como consecuencias una mala comunicación, autoritarismo con respecto a la toma de decisiones la cual conlleva a una insatisfacción por parte de los trabajadores, lo cual les impide desarrollar su potencial al máximo y cumplir con los objetivos propuestos, también afecta directamente al rendimiento laboral de cada uno de los empleados, perjudicando la productividad y las finanzas de las organizaciones. Cabe destacar que

los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones.

El clima organizacional es uno de los elementos básicos para obtener buenos resultados en cualquier institución u organización, debido a esto muchas organizaciones han tomado conciencia de la necesidad de transformar eficazmente las condiciones de trabajo, sin embargo mantener los procesos que impacten positivamente el clima laboral. Se identifica que actualmente el desempeño de cada una de las funciones laborales de los empleados se está viendo afectada por la baja motivación y sentido de pertenencia en los colaboradores, que realizan y miran su trabajo solamente a manera de sustentación salarial es decir como una fuente de ingresos y no como una satisfacción personal y profesionalmente.

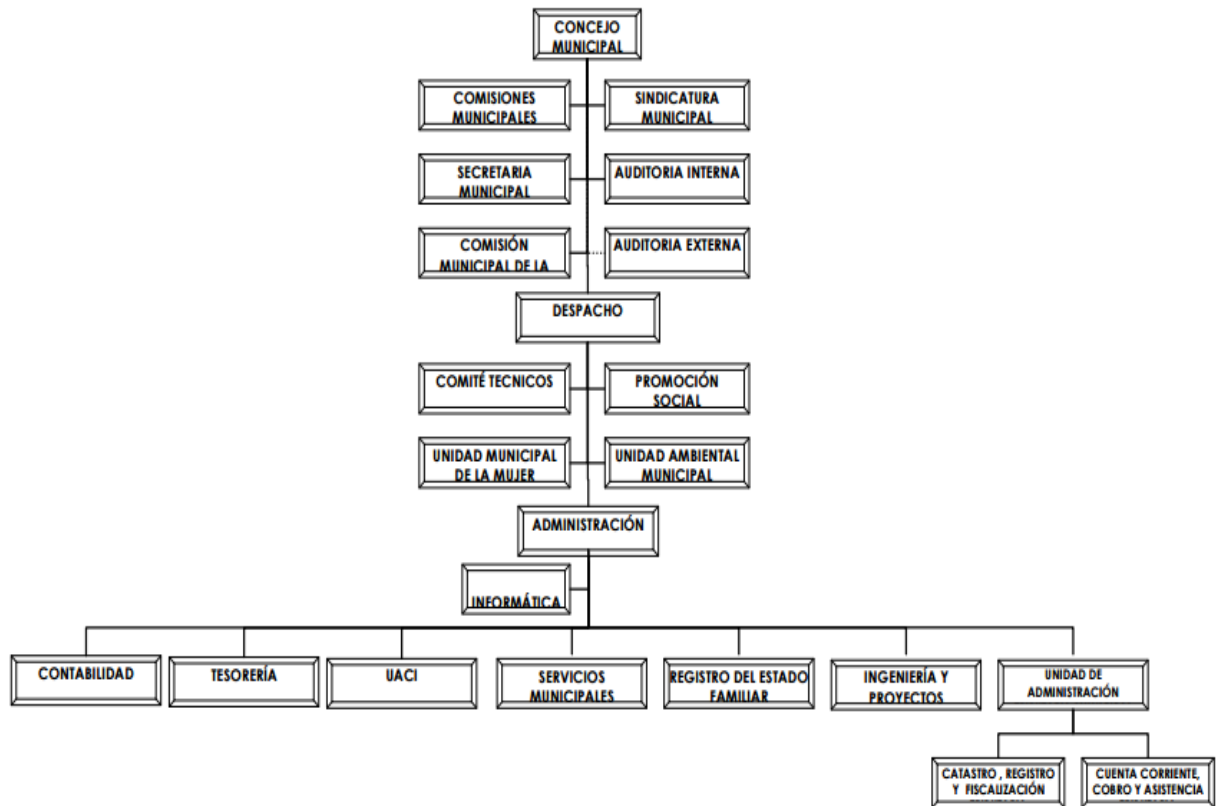
En la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, no es un trabajo meramente organizado dentro de la institución, ya que hay muchos factores y condiciones que están afectando el clima laboral dentro de dicha institución. Ante la realidad que viven los usuarios de la comunidad es necesario que el personal sea más efectivo al momento de prestar servicio al pueblo, ya que los usuarios están exigiendo menos tiempo de espera, y un buen servicio cuando solicitan un servicio; en consecuencia, todos estos cambios repercutirán en el clima organizacional, ya que éste se presenta como un filtro por el que pasan todos los fenómenos antes descritos y si todos estos factores no se integran adecuadamente la institución no podrá alcanzar las metas propuestas. Se busca que exista un buen clima organizacional buscando que el personal permita identificar,

organizar, valorar las decisiones y manejar un cambio más eficiente e incrementar la satisfacción organizacional, de igual manera que se practique entre los jefes y colaboradores un mejor compañerismo, por ejemplo un liderazgo participativo para la mejora de toma de decisiones y mejor comunicación. Así también como para los usuarios o clientes de la institución.

El municipio de San Pedro Masahuat se localiza en la zona paracentral del país y es uno de los 22 municipios del departamento de La Paz. Limita con los siguientes municipios: al N, con San Antonio Masahuat; al E, con Santiago Nonualco y El Rosario; al S con el Océano Pacífico y al W, con San Luis Talpa y Tapalhuaca.

La Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat se encuentra ubicada Final de la Avenida Darío Luna, Frente a Parque Municipal, Barrio El Centro.

El organigrama de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat está compuesto de la siguiente manera:



1.2 Enunciado del problema

¿De qué manera el clima organizacional está asociado al rendimiento laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat?

1.3 Justificación

La necesidad de abordar esta problemática surge a partir de querer determinar si existe o no relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, se considera de gran importancia debido a que permitirá obtener información de factores que

determinen el desempeño de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, tales como económicos, administrativos, motivacionales y la organización de la institución, aspecto que se determinan que deterioran el clima organizacional de la institución, por lo antes dicho es que se realizara dicha investigación con el fin de brindar medidas que conlleven a la solución del problema existente, por lo antes mencionado se consideró que es importante evaluar el clima organizacional y el rendimiento laboral, para determinar el nivel en el que ambas se encuentran y esto permita que se contribuya a lograr un buen clima organizacional para la mejora continua del capital humano.

Esta investigación será de mucha importancia para que el personal de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, pueda hacer consciencia del aspecto que actualmente están deteriorando el rendimiento laboral, y que debido a esto el personal no pueda brindar una buena atención a la comunidad de este Municipio. Se entiende que si existe un buen clima organizacional el capital humano de esta institución así como de cualquier otra organizacional brindara un mejor rendimiento laboral y un buen desempeño para la mejora continua de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, por lo tanto es necesario que el personal esté totalmente motivado para que realicen eficientemente sus labores en cada departamento para brindar un mejor atención al usuario, por lo antes mencionado conlleva dicha investigación a la mejora continua del rendimiento de los colaboradores la institución, a disminuir quejas por el pueblo de la comunidad.

Los resultados obtenidos en la presente investigación serán de beneficio para el área laboral tanto para la de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, donde se realizará dicha investigación, como para el área laboral en general debido a que se determinará cómo se encuentran las problemáticas asociadas dentro de la institución, lo cual abrirá paso a posibles soluciones, mejorando las políticas laborales de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, que a su vez permitirán que mejore el rendimiento laboral de sus empleados y que puedan tener un desarrollo óptimo de un clima organizacional adecuado; además de abrir paso a nuevas investigaciones relacionadas a la problemática. El objetivo primordial que se persigue con esta investigación es determinar cómo se encuentra asociado el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores para elaborar recomendaciones que permitan mejorar las condiciones laborales.

1.4 Sistema de objetivos

1.4.1 objetivo general

- ✚ Evaluar el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat.

1.4.2 objetivos específicos

- ✚ Medir el nivel de clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat.

- ✚ Identificar el nivel de los factores relacionados con el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat.

- ✚ Determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables del clima organizacional y rendimiento laboral en función de las variables sociodemográficas.

- ✚ Determinar si existen correlaciones entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes

Un estudio realizado en México por Martínez-Méndez y Ramírez-Domínguez (2010) sobre motivación y clima organizacional en la facultad de contaduría pública en la Universidad Autónoma de Puebla, encontraron que la percepción del clima laboral en la Facultad de Contaduría Pública en promedio es de 75.0% que se considera moderada, en la dimensión compañeros de trabajo que es de 65% lo que se considera moderado, en las condiciones de trabajo representan un 77.0% el cual también se considera moderada, en satisfacción en la Facultad obtienen un 91.0%, el cual representa máxima intensidad, sobre sus jefes el 73.0%, y por último sobre su puesto de trabajo 70.0%.

En un estudio realizado en Chiclayo, Perú por Mino-Peréz (2014) sobre la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, indica que existe una correlación positiva leve ($r = 0.281$) entre el clima laboral y desempeño laboral, lo que no significa un detonante para ocasionar problemas graves en la empresa, debido a que el tamaño de esta es pequeña, el personal no posee un alto nivel de preparación y porque tienen necesidad del puesto de trabajo y no pueden conseguir oportunidades laborales con facilidad es por ello que a pesar de los inconvenientes en el clima laboral, los trabajadores se esfuerzan al máximo para no perder su empleo.

Quintero, Africano y Faria (2008), en su estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral, obtienen los siguientes datos: los reactivos del indicador comunicación: el 69.0% de la muestra se inclinó por la alternativa “siempre”, lo cual indica que mantienen buena comunicación con sus superiores. El indicador motivación el 65.0% de la muestra indica que tienen motivación, lo cual conlleva a un crecimiento personal y laboral de las personas. En cuanto a los resultados del indicador trabajo en equipo, el 17.0% de las personas encuestadas se inclinó por la alternativa “siempre”, lo cual indica que pocos empleados son quienes trabajan en equipo; en tal sentido, hay que apreciar que la naturaleza de los individuos imponen condiciones que requieren ser ponderadas para obtener un trabajo efectivo de equipo, considerando que éste está constituido por personas que responden a intereses y necesidades individuales por lo cual se hace necesario ofrecer condiciones apropiadas que posibiliten una satisfacción de dichas necesidades.

Martín-del Río, Solanes-Puchol y Moliner-Cantos (2008) en un estudio sobre diferencias entre hombres y mujeres en factores de riesgo psicosociales laborales y sus efectos sobre la salud en una muestra homogénea, establecieron la relación predictora del conjunto de factores de riesgo psicosociales examinados sobre la salud de los hombres y mujeres de esta organización, los resultados muestran, primeramente, como en el caso de los hombres este conjunto de factores explica el 20% de la varianza de la variable salud autopercebida, mientras que en las mujeres explican el 46%, lo cual estaría demostrando que para el grupo de mujeres los factores de riesgo psicosocial laboral estudiados se muestran más fuertemente asociados a la salud que en los hombres.

2.2 Clima organizacional

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Seisdados, (1996) menciona que se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el

ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo; por último, Méndez-Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

2.2.1 aspectos teóricos del clima organizacional

La teoría de clima Organizacional de Lickert (1967) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Lickert (1967) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima las cuales son: a) variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes; b) variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales

como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización; c) variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

2.2.2 tipos de clima organizacional

Según la propuesta de Likert (citado por Brunet, 1999) los tipos de Clima Organizacional son: a) clima autoritario: el cual se divide en dos sistemas: sistema autoritario explotador: se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes; y sistema autoritarismo paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores; y b) clima Participativo: el cual tiene dos sistemas: sistema consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes; y sistema de participación en grupo: en este existe confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente.

2.2.3 determinantes específicos y dimensiones del clima organizacional

Brunet (1987) menciona que existen ciertos determinantes específicos dentro del clima organizacional: Condiciones económicas, las cuales pueden variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía; a) estilo de liderazgo, se difunde desde el más alto nivel de la organización, es posible que tenga un fuerte impacto en el clima organizacional; b) políticas organizacionales, las políticas específicas pueden influir en el clima organizacional; c) valores gerenciales, los valores de la gerencia influyen en el clima organizacional, los miembros de las organizaciones pueden percibirlos como agresivos o positivos; d) estructura organizacional, una organización con principios burocráticos tradicionales, es muy probable que tenga un clima diferente; e) característica de los miembros, la edad, modelo de vestir y la conducta de los miembros de la organización pueden tener cierto impacto en el clima organizacional; f) tipo de actividad, a la que se dedica una organización influirá en su clima, g) adelantos tecnológicos; h) contratos laborales; i) crecimiento organizacional; j) atractivo del descanso.

Litwin y Stinger (1987) mencionan que existen dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa, cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: a) estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, b) responsabilidad (empowerment), c) recompensa, d) desafío, e)

relaciones, f) cooperación, g) estándares, h) conflictos Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, i) identidad. El conocimiento del clima organizacional proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

2.2.4 importancia del clima organizacional

Hablar de clima organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que se distingue de otra, es decir, implican no solo una mayor riqueza en los estudios organizacionales, al aplicar conocimientos y métodos de otras disciplinas, ni el propio análisis positivista de variables en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad, si no que implica replantear la serie de ideas que han regido los modelos organizacionales, la necesidad de crear un clima organizacional propicio es innegable en toda institución ante la importancia que requieren las diversas actividades que realiza la entidad, sobre todo aquellas empresas que les son difíciles incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha; por otro lado, el ambiente psicológico sano propicia un mejor desempeño en el personal, por cuanto es necesario para la dirección de la entidad conocer en qué circunstancias se están desarrollando las relaciones laborales e interpersonales (López-del Cid y Salmerón-Grande, 2011).

2.3 Rendimiento laboral

Motowidlo (2003) define el rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993) mencionan que la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo éste uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento (Waldman, 1994). En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

Desde este punto de vista conductual, si bien el definir el rendimiento en términos de conducta ayuda a ver la relación entre conductas y sus resultados, no se puede excluir a estos últimos, los modelos conductuales precisan justamente que los resultados proporcionan el contexto del rendimiento, aclarando a los trabajadores hacia dónde debe dirigirse su conducta; sin embargo, al gestionar el rendimiento se necesita

tanto los resultados como las conductas, y ésta es precisamente, la tendencia actual en las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus trabajadores (Díaz, 2010).

En línea con la perspectiva conductual, otra vía de acercamiento al rendimiento laboral, se hace desde el modelo de competencias, para el que cualquier característica individual puede medirse o calcularse de forma fiable y puede servir para marcar la diferencia entre los trabajadores buenos y los que no lo son. Las competencias se expresan en forma de definición narrativa a la que acompañan algunos indicadores de conductas o formas conductuales específicas de demostrar la competencia en el trabajo (Spencer y Spencer, 1993). Las competencias son un factor que determina o causa el rendimiento, pero no son el rendimiento (resultado/output) en sí. De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador (Moorhead y Griffin, 1998). En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual (y por esto, observable) es el rendimiento.

Campbell et al. (1993) afirman acertadamente, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como por ejemplo: a) Prácticas organizativas: mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc.; b) Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez

de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.; c) Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, entre otros; y d) Factores externos: sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, entre otros.

2.4 Relación entre clima organizacional y rendimiento laboral

La relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral está influenciada por otros factores, como por ejemplo, las expectativas de proyección laboral del trabajador en la organización, la claridad en el rol a desempeñar, la percepción de eficacia de sus actividades; se basa en que mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la empresa es menor; el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral; por otro lado, la importancia al aumentar el desempeño laboral, es que merece la atención por parte de la organización para brindar los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura organizacional; mejorar los niveles de autoestima de los empleados, por ejemplo fomentando un mayor desempeño laboral y mejorando la eficiencia en las utilidades de la organización.

Uno de los componentes más importantes del clima organizacional, es la motivación, la cual desempeña un papel fundamental en el clima organizacional y en el rendimiento de los trabajadores, expertos como Vroom (1960), quien trabajó con dos

grupos de sujetos, con alta y baja motivación, analizó las correlaciones entre puntuaciones de razonamiento no-verbal y evaluaciones del rendimiento; los resultados indicaron que la habilidad se relaciona con los resultados sólo en los empleados altamente motivados, los trabajadores con alta habilidad muestran el efecto opuesto cuando no están motivados; por consiguiente, parece que uno de los determinantes primarios de los resultados del trabajo es la motivación laboral como parte de un adecuado clima organizacional. Yeo y Neal (2004), mencionan que la capacidad cognitiva interactúa positivamente con la motivación, Blau (1993), descubrió que los componentes de la motivación esfuerzo y dirección contribuían al rendimiento laboral, pero también la combinación de ambos era muy importante.

Chiavenato (1994) expresa que “una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”, se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las respectivas instituciones establecen un mutuo acuerdo que les permita desenvolverse dentro de ellas; de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y símbolos que representan a la organización. En las organizaciones el clima organizacional es fundamental para su desarrollo personal y laboral, asimismo para el éxito que se puede llegar a alcanzar en sus servicios, este se consolida y fortalece con la satisfacción del rendimiento que se dé en cada uno de sus trabajadores, por ello lo que se espera de las organizaciones es desarrollar y mantener el ambiente adecuado, administrativo y

operativo a través del fortalecimiento constante de los conocimientos de la globalización que es dinámica a nivel mundial (Marroquin-Pérez y Pérez-Gutiérrez, 2011).

Por lo anteriormente mencionado, cuando la organización no fortalece un buen clima en los trabajadores dentro de las organizaciones, pueden ocurrir problemas como el bajo rendimiento por parte de los trabajadores, produciéndose en consecuencia, ausencia de compromiso con el trabajo, desmotivación para alcanzar las metas e ineficaz comunicación entre los trabajadores; por lo que concierne, un inadecuado clima organizacional puede ser el factor desencadenante para que el rendimiento de los trabajadores no se desarrolle óptimamente, siendo éste la variable que determina el éxito de una organización; por esta razón hay un constante interés de las organizaciones por mejorar el rendimiento de los empleados, por lo cual se considera que el clima organizacional está relacionado con el rendimiento laboral (Malisa-López, 2012).

2.5 Modelos teóricos

El modelo de dos factores de Herzberg (1966) sostiene que distintos tipos de experiencias producen satisfacción laboral (factores de motivación) e insatisfacción laboral (factores de higiene), el modelo menciona que los factores de motivación son las características que posee un puesto determinado (retos, responsabilidades, reconocimiento, logros, avance y crecimiento) que al estar presentes en los empleados deben generar altos niveles de motivación. Estos factores determinan si un trabajo es interesante y satisfactorio para la organización; sin embargo, dan por resultado un desempeño superior sólo en ausencia de insatisfactores laborales dentro del ambiente

laboral. Los factores de higiene son las características del entorno laboral ajenas a un puesto o cargo específico (condiciones de trabajo, políticas de la compañía, supervisión, compañeros de trabajo, salario, prestigio formal y seguridad en el empleo) que, en caso de no ser positivas (adecuadas), mantienen un nivel relativamente razonable de motivación laboral, aunque no necesariamente lo incrementan. Herzberg (1966) señala que a pesar de que se precise de factores positivos del entorno para mantener la satisfacción laboral, sólo los factores de motivación elevan el nivel de ésta.

La teoría de la finalidad o de las metas de Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución, dicho modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento. Sostiene el autor que las personas deciden conscientemente unas metas y que tal decisión es el elemento central de motivación laboral. Las investigaciones revelan que conducen a un mejor rendimiento: a) las metas concretas que las inespecíficas, b) las metas difíciles, una vez aceptadas, las fáciles y c) la existencia de retroalimentación, sobre todo si está generada por la propia persona, que su ausencia.

La teoría de las Expectativas de Vroom (1964). El nombre de VIE responde a las iniciales de sus conceptos básicos: a) Valencia: valor que para la persona tiene el resultado de su acción; b) Instrumentalidad: anticipación subjetiva acerca de la probabilidad de que un resultado (primer nivel), por ejemplo el rendimiento laboral, le

sirva para obtener un resultado de segundo nivel (promoción) c) Expectativa: probabilidad de que cierto esfuerzo conduzca a un resultado de primer nivel. De acuerdo al autor, un empleado tendrá buen rendimiento si considera previamente que su esfuerzo incidirá en su rendimiento laboral y éste en otros resultados positivos y atractivos para él, por el contrario, disminuirá si piensa que esos resultados no dependen de su esfuerzo. Este modelo no considera las características personales del sujeto.

La teoría X-Y de McGregor (1960) Enfrenta dos teorías acerca de la condición humana existentes entre los empresarios: la teoría X, presenta una visión pesimista del ser humano, a las personas no les gusta trabajar, aunque puedan no lo harán; para que lo hagan y logren metas organizacionales habrá que presionarlos, controlarlos o amenazarlos. Asimismo los trabajadores evitan asumir responsabilidades y prefieren la dirección formal; conceden en su mayoría importancia a la seguridad que a otros factores del ambiente laboral y no tienen ambiciones; sin embargo, la teoría Y, presenta una visión optimista de las personas. Supone que a los empleados les gusta trabajar, se auto-controlan, asumen responsabilidades y son capaces de tomar decisiones creativas.

La teoría del rendimiento de Campbell (1990) indica que existen tres determinantes básicos de la conducta los cuales son: a) conocimiento declarativo, el cual indica los conocimientos sobre los hechos y las cosas (saber que hacer), principios, objetivos, auto-conocimiento , todo ello es función de diversos factores como: la habilidad, la personalidad, intereses, educación, formación, experiencia y aptitud; b) conocimientos sobre los procedimientos y habilidades, los cuales se refieren a la

habilidad cognitiva, psicomotora, física, de autogestión, interpersonales; por último, c) motivación, la cual es definida como conducta de elección, es decir, la elección de actuar o invertir esfuerzo, la elección del nivel del esfuerzo, y la elección de persistir en el tiempo. El modelo propone que la causa directa de lo que las personas hacen es una función de los conocimientos, habilidades y la motivación, aunque la combinación exacta no está claramente establecida, ya que es difícil definir el rol de los factores individuales.

El modelo de rendimiento laboral de Furnhan (1992), el cual considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral: a) habilidad, la cual consiste en el grado en el que el trabajador puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta concreta; b) factores demográficos, como el sexo, la edad o nivel educativo, estos factores demográficos se relacionan con los factores biográficos (por ejemplo: el lugar que ocupa entre sus hermanos, la ocupación que desempeñan sus padres, entre otros) y los factores psicográficos (creencias y valores del individuo); c) inteligencia, la cual se refiere al pensamiento abstracto y crítico; d) motivación, el cual se refiere a la tendencia de atender a unos estímulos más que a otros, acompañados de una emoción, y el impulso que causan unas acciones más que otras; e) personalidad, la cual se refiere a características que se afianzan con el tiempo y que determinan patrones de respuestas conscientes ante las situaciones diarias. Según este modelo, la personalidad se sitúa en el centro del modelo, sugiriendo su precedencia en términos explicativos sobre los otros. La relación de bidireccionalidad entre todos estos elementos sugiere que se influyen de

manera recíproca, y además, cada uno de ellos (por sí mismo y en combinación con los demás) influye recíprocamente sobre la conducta laboral.

Capítulo III

Metodología

3.1 Participantes

El presente estudio es de tipo ex post facto, con un diseño transversal (Montero y León, 2007). Se seleccionó una muestra no probabilística, intencionada, de 68 trabajadores de la alcaldía municipal de San Pedro Masahuat, en el departamento de La Paz, entre los cuales ocupan los cargos de personal administrativo y personal operativo. La muestra de mujeres fue de 40 (58.8 %) y la muestra de hombres fue de 28 (41.2 %). La media total de edad fue de 29.25 años (DT = 5.28), la media de edad de mujeres fue de 29.05 años (DT = 4.50) y la media de edad de hombres fue de 30.25 años (DT = 4.94). La técnica utilizada en la recolección de la información fue la encuesta.

Las características socio-demográficas comprenden sexo, edad, años de servicio, lugar de residencia y cargo que ocupa se describen en la tabla 1.

Tabla 1. Frecuencia y porcentajes de las características socio-demográficas de la muestra

Características socio-demográficas	Frecuencia (%)
Sexo	
Mujeres	40 (58.8)
Hombres	28 (41.2)
Edad	
De 23 a 28 años	32 (47.1)
De 29 a 43 años	32 (52.9)
Años de servicio	
Un año a 6 años	35 (51.5)
Más de 6 años	33 (48.5)
Residencia	
Rural	68 (100.0)
Urbano	0 (0.0)
Cargo	
Personal operativo	37 (54.4)
Personal administrativo	31 (45.6)

3.2 Instrumentos

El instrumento está constituido por la selección de determinados ítems extraídos de dos pruebas realizadas por autores ajenos al grupo investigador y utilizados previamente para otras investigaciones, dichas pruebas son las siguientes:

Cuestionario de elaboración propia. Este apartado fue incluido en la primera página de la batería de pruebas y contiene todas las variables sociodemográficas, como sexo, edad, años de servicio, residencia y cargo laboral que desempeña.

Escala de Clima Organizacional de Gutiérrez & Portillo (2012) Es una escala que consta de 49 preguntas distribuidas en seis dimensiones del clima laboral: motivación laboral y desarrollo profesional (Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19); jefaturas (Ítems: 20, 21, 22, 23 y 24); Relaciones interpersonales (Ítems: 25, 26, 27, 28, 29 y 30); Riesgo laboral (ítems: 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38);

Cumplimiento de políticas y reglamentos (Ítems: 39, 40, 41, 42, 43, 44 y 45), Infraestructura física y equipamiento (Ítems: 46, 47, 48 y 49). Los autores formularon 49 ítems; con una escala lícker en donde, 1= nunca, 2= a veces, 3= a menudo, y 4= siempre.

La validez factorial exploratoria (AFE) evidenció que, tanto el análisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0.94) como la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2_{1176} = 6894$; $p = 0.001$) indicaron la adecuación de los datos para este análisis. Dicho AFE, indico resultados empíricos de la existencia de seis dimensiones. El resultado de la solución en seis factores que explican el 56.77% de la varianza, presentando todos los ítems valores de saturación superiores a 0.40; a excepción del ítem 47. Los análisis psicométricos anteriormente señalados indican que el instrumento posee muy buenas propiedades de fiabilidad y validez de constructo, para medir estos factores del clima organizacional en El Salvador. Los análisis de consistencia interna mediante alfa de Cronbach indicaron los criterios de fiabilidad en la subescalas de: Motivación laboral y desarrollo profesional, un alfa de Cronbach de 0.93, en la subescala jefaturas un alfa de Cronbach de 0.89, en la subescala relaciones interpersonales un alfa de Cronbach de 0.71, la subescala riesgo laboral un alfa de Cronbach de 0.87, la subescala cumplimiento de políticas y reglamentos un alfa de Cronbach de 0.89, y en la subescala infraestructura física y equipamiento obtuvo un alfa de Cronbach de 0.74. Los análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach efectuados en el presente estudio alcanzaron los siguientes índices, para la subescala motivación laboral y desarrollo profesional 0.97, para la subescala jefaturas 0.98, para la subescala relaciones interpersonales 0.86, para la subescala riesgo

laboral 0.97, para la subescala cumplimiento de políticas y reglamentos 0.95 y para la subescala infraestructura física y equipamiento 0.88.

Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans (Gabini y Calzada, 2015). Es una escala compuesta por 16 reactivos las cuales miden el rendimiento laboral teniendo cada reactivo la expresión “en los últimos 3 meses”, posee una escala de tipo Likert de 5 respuestas, la escala está compuesta por tres subescalas con sus respectivos índices de fiabilidad las cuales son: la subescala rendimiento en el trabajo (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7), la subescala comportamientos contraproducentes (ítems 8, 9, 10, 11 y 12) y la subescala rendimiento en el contexto (ítems 13, 14, 15 y 16); la escala cuenta con índices de validez de fiabilidad propias, la validez factorial exploratoria (AFE) evidencio que, tanto el análisis Kaiser-Mayer-Olkin ($KMO = 0.80$) como la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2 = 987.105$; $p < 0.001$) indicaron la adecuación de los datos para este análisis. Dicho AFE, indico resultados empíricos de la existencia de tres dimensiones. El resultado de la solución en tres factores que explican el 50.0% de la varianza, presentando todos los ítems valores de saturación superiores a 0.40; con respecto a los índices de fiabilidad, la subescala rendimiento en el trabajo cuenta con un alfa de Cronbach de 0,76; la subescala comportamientos contraproducentes cuenta con un alfa de Cronbach de 0.75; y por último, la subescala rendimiento en el contexto cuenta con un alfa de Cronbach de 0.71. Para el presente estudio se obtuvieron los siguientes índices de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach: en la subescala rendimiento en el trabajo cuenta 0,90; la subescala comportamientos contraproducentes 0.75; y por último, la subescala rendimiento en el contexto 0.70.

3.3 Procedimiento

La batería de pruebas fue aplicada a la muestra de empleados en la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, durante sus períodos laborales y con previa autorización de las autoridades correspondientes. La evaluadora se presentó a la alcaldía y habló con la persona encargada la cual facilitó el permiso para la evaluación a los empleados. Estando en el lugar donde se realizaría la evaluación se iniciaba con la siguiente rutina: un saludo, presentación, el motivo u objetivo de la visita, explicación de lo que consiste la evaluación, la importancia de la objetividad y veracidad de sus respuesta, se explicó sobre la participación voluntaria y el anonimato del instrumento, se explicó la forma de responder la prueba y se procedió entregar las pruebas a cada uno de los participantes. La evaluadora permanecía en el lugar durante la contestación de la prueba para supervisar el desempeño óptimo de los participantes y responder las dudas que surgían. La aplicación de la prueba se realizó en el lapso de un día.

Finalizada la evaluación, se procedió a revisar las pruebas con la intención de identificar los instrumentos incompletos, así como los que daban lugar a sospechas por el patrón de respuestas, no se encontraron pruebas alteradas. Habiendo finalizado el trabajo de campo y reunido todas las pruebas, se procedió a codificarlas y se dio inicio al procesamiento y tabulación de los datos en el paquete estadístico SPSS 19, para Windows.

Finalizada esta fase se llevó a cabo una revisión de datos, con el propósito de detectar y corregir posibles errores cometidos en la tabulación, después se iniciaron los

análisis preliminares y finales de salida de los datos. Las técnicas estadísticas de apoyo utilizadas fueron la media, desviación típica (DT), frecuencias, porcentajes y análisis psicométrico de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

Capítulo IV

Análisis de resultados

El análisis de los resultados del presente estudio se hizo en el orden siguiente: En un primer momento se presentan análisis descriptivos mediante tablas de contingencia donde se contrastan las variables dependientes también llamadas variables Clima organizacional y Rendimiento laboral con las variables independientes, también llamadas variables sociodemográficas (género, edad, años de servicio, cargo). Antes de construir esta tabla se dicotomizaron las variables dependientes, agrupadas en dos niveles de percentil. Siguiendo la lógica de las escalas o niveles de medida (escala de Likert), que están construidas de forma positiva (1, 2, 3 y 4), indicando en la mayoría de los factores evaluados que los valores o niveles altos tienen una interpretación positiva, mientras que los valores o niveles bajos tienen una interpretación negativa.

En un segundo momento, se realizaron los análisis inferenciales; para ello, se ha utilizado la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Finalmente, se efectuó un análisis de correlación de las variables estudiadas, a través de la prueba paramétrica de Pearson.

4.1 Análisis descriptivo

En la escala de clima organizacional contrastada por las variables sociodemográficas, se obtuvieron los siguientes resultados: en la variable género, 34 personas (50.0%) tienen un mal clima organizacional, de los cuales 16 personas (23.5%) son hombres, y 18 personas (26.5%) son mujeres; por otro lado, 34 personas (50.0%) presentan tener un buen clima organizacional, de las cuales 12 personas (17.6%) son hombres, y 22 personas (32.4%) son mujeres.

En la variable edad, 34 personas (50.0%) tienen un mal clima organizacional, de las cuales 18 personas (26.5%) tiene entre 23 a 28 años, y 16 personas (23.5%) tienen entre 29 a 43 años; por otro lado, 34 personas (50.0%) presentan tener un buen clima organizacional, de las cuales 14 personas (20.6%) tiene entre 23 a 28 años, y 20 personas (29.4%) tienen entre 29 a 43 años.

En la variable años de servicio, 34 personas (50.0%) tienen un mal clima organizacional, de los cuales 19 personas (27.9) tiene laborando de 1 a 6 años, y 15 personas (22.1%) tiene laborando entre más de 6 años; por otro lado 34 personas (50.0%) presentaron tener un buen clima organizacional, de las cuales 16 personas (23.5) tiene laborando de 1 a 6 años, y 18 personas (26.5%) tiene laborando tiene laborando entre más de 6 años.

En la variable cargo, 34 personas (50.0%) tienen un mal clima organizacional de las cuales 17 personas (25.0%) tienen cargos operativos, y 17 personas (25%) tiene

cargos administrativos; por otra parte, 34 personas (50.0%) tienen un buen clima organizacional, de las cuales 20 personas (29.4%) tienen cargos operativos, y 14 personas (20.6%) tiene cargos administrativos (ver tabla 2).

Tabla 2. Frecuencias y porcentajes de la escala de clima organizacional comparado con las variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		Clima organizacional		X ²	p
		Mal clima	Buen clima		
		organizacional (%)	organizacional (%)		
Genero	Hombres	16 (23.5)	12 (17.6)	0.971	0.324
	Mujeres	18 (26.5)	22 (32.4)		
	Total	34 (50.0)	34 (50.0)		
Edad	23 a 28 años	18 (26.5)	14 (20.6)	0.944	0.331
	29 a 43 años	16 (23.5)	20 (29.4)		
	Total	34 (50.0)	34 (50.0)		
Años de servicio	1 a 6 años	19 (27.9)	16 (23.5)	0.530	0.467
	Más de 6 años	15 (22.1)	18 (26.5)		
	Total	34 (50.0)	34 (50.0)		
Cargo	Operativo	17 (25.0)	20 (29.4)	0.534	0.465
	Administrativo	17 (25.0)	14 (20.6)		
	Total	34 (50.0)	34 (50.0)		

En la escala de rendimiento laboral contrastada por las variables sociodemográficas, se obtuvieron los siguientes resultados: en la variable género, 35 personas (51.5%) tienen un mal rendimiento laboral, de los cuales 17 personas (25.0%) son hombres, y 18 personas (26.5%) son mujeres; por otro lado, 33 personas (48.5%)

presentan tener un buen rendimiento laboral, de los cuales 11 personas (16.1%) son hombres, y 22 personas (32.4%) son mujeres.

En la variable edad, 35 personas (51.5%) tienen un mal rendimiento laboral, de las cuales 18 personas (26.5%) tiene entre 23 a 28 años, y 17 personas (23.5%) tienen entre 29 a 43 años; por otro lado, 33 personas (48.5%) presentan tener un buen rendimiento laboral, de los cuales 14 personas (20.6%) tiene entre 23 a 28 años, y 19 personas (27.9%) tienen entre 29 a 43 años.

En la variable años de servicio, 35 personas (51.5%) tienen un mal rendimiento laboral, de los cuales 19 personas (27.9) tiene laborando de 1 a 6 años, y 16 personas (23.6%) tiene laborando entre más de 6 años; por otro lado 33 personas (48.5%) presentaron tener un buen rendimiento laboral, de las cuales 16 personas (23.5%) tiene laborando de 1 a 6 años, y 17 personas (25.0%) tiene laborando entre más de 6 años.

En la variable cargo, 35 personas (51.5%) tienen un mal rendimiento laboral, de las cuales 18 personas (26.5%) tienen cargos operativos, y 17 personas (25.0%) tiene cargos administrativos; por otra parte, 33 personas (48.5%) tienen un buen rendimiento laboral de las cuales 19 personas (27.9%) tienen cargos operativos, y 14 personas (20.6%) tiene cargos administrativos (ver tabla 3).

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de la escala de rendimiento laboral comparado con las variables sociodemográficas

		Rendimiento laboral		X ²	p
Variables sociodemográficas		Mal rendimiento (%)	Buen rendimiento (%)		
Genero	Hombres	17 (25.0)	11 (16.1)	1.628	0.202
	Mujeres	18 (26.5)	22 (32.4)		
	Total	35 (51.5)	33 (48.5)		
Edad	23 a 28 años	18 (26.5)	14 (20.6)	0.553	0.457
	29 a 43 años	17 (25.0)	19 (27.9)		
	Total	35 (51.5)	33 (48.5)		
Años de servicio	1 a 6 años	19 (27.9)	16 (23.5)	0.229	0.632
	Más de 6 años	16 (23.6)	17 (25.0)		
	Total	35 (51.5)	33 (48.5)		
Cargo	Operativo	18 (26.5)	19 (27.9)	0.259	0.611
	Administrativo	17 (25.0)	14 (20.6)		
	Total	35 (51.5)	33 (48.5)		

Con respecto a los factores de clima organizacional y rendimiento laboral se encontraron los siguientes resultados: en el factor motivación laboral y desarrollo profesional, 35 personas (51.5%) responden que existe un nivel bajo de motivación laboral y desarrollo profesional; por otro lado, 33 personas (48.5%) responden que tienen un nivel alto de motivación laboral y desarrollo profesional.

En el factor jefaturas, 34 personas (50.0%) responden que existe un nivel bajo con respecto a las jefaturas; por otro lado, 33 personas (50.0%) responden que tienen un nivel alto en cuestión de jefaturas.

En el factor relaciones interpersonales, 43 personas (63.2%) responden que existe un nivel bajo en relaciones interpersonales; por otro lado, 25 personas (36.8%) responden que tienen un nivel alto en relaciones interpersonales.

En el factor riesgo laboral, 54 personas (79.4%) responden que existe un nivel bajo de riesgo laboral; por otro lado, 14 personas (20.6%) responden que tienen un nivel alto de riesgo laboral.

En el factor cumplimiento de políticas y reglamentos, 37 personas (54.4%) responden que existe un nivel bajo con respecto al cumplimiento de políticas y reglamentos; por otro lado, 31 personas (45.6%) responden que tienen un nivel alto con respecto al cumplimiento de políticas y reglamentos.

En el factor infraestructura física y equipamiento, 51 personas (75.0%) responden que existe un nivel bajo con respecto a la infraestructura física y equipamiento; por otro lado, 17 personas (25.0%) responden que tienen un nivel alto con respecto a la infraestructura física y equipamiento de la organización.

En el factor rendimiento en el trabajo, 37 personas (54.4%) responden que existe un nivel bajo en el rendimiento en el trabajo de los empleados; por otro lado, 31 personas (45.6%) responden que tienen un nivel alto en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores.

En el factor comportamientos contraproducentes, 41 personas (60.3%) responden que existe un nivel bajo con respecto a los comportamientos contraproducentes de los

empleados; por otro lado, 27 personas (39.7%) responden que tienen un nivel alto con respecto a los comportamientos contraproducentes de los empleados.

Por último, en el factor rendimiento en el contexto, 38 personas (55.9%) responden que existe un nivel bajo con respecto al rendimiento en el contexto de los empleados; por otro lado, 30 personas (44.1%) responden que tienen un nivel alto en el rendimiento en el contexto de los empleados (ver tabla 4).

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos por factores de clima organizacional y rendimiento laboral

Factores	Total (%)	Nivel bajo	%	Nivel alto	%
Motivación laboral y desarrollo profesional	68 (100.0)	35	51.5	33	48.5
Jefaturas	68 (100.0)	34	50.0	34	50.0
Relaciones interpersonales	68 (100.0)	43	63.2	25	36.8
Riesgo laboral	68 (100.0)	54	79.4	14	20.6
Cumplimiento de políticas y reglamentos	68 (100.0)	37	54.4	31	45.6
Infraestructura física y equipamiento	68 (100.0)	51	75.0	17	25.0
Rendimiento en el trabajo	68 (100.0)	37	54.4	31	45.6
Comportamientos contraproducentes	68 (100.0)	41	60.3	27	39.7
Rendimiento en el contexto	68 (100.0)	38	55.9	30	44.1

4.2 Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se procedió a realizar el análisis de comparación de la variable clima organizacional y rendimiento laboral, en función de la variable sociodemográficas a través de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney se obtuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a la variable género, se encontró diferencias estadísticamente significativas en las subescala riesgo laboral ($z = -2.643$; $p = 0.008$) siendo las mujeres quienes presentan mayor riesgo laboral a comparación que los hombres; sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las subescalas motivación laboral y profesional, jefaturas, relaciones interpersonales, cumplimiento de políticas y reglamentos, infraestructura física y equipamiento, rendimiento en el trabajo, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (ver tabla 5).

Tabla 5. Aplicación prueba de U de Mann-Whitney en función de género

Sub-escala	Género	N	Rango	Z	P
Motivación laboral y desarrollo profesional	Hombres	28	30.91	-1.254	0.210
	Mujeres	40	37.01		
	Total	68			
Jefaturas	Hombres	28	31.09	-1.244	0.213
	Mujeres	40	36.89		
	Total	68			
Relaciones interpersonales	Hombres	28	31.34	-1.116	0.264
	Mujeres	40	36.71		
	Total	68			
Riesgo laboral	Hombres	28	27.36	-2.643	0.008**
	Mujeres	40	39.50		
	Total	68			
Cumplimiento de políticas y reglamentos	Hombres	28	29.73	-1.692	0.091
	Mujeres	40	37.84		

Infraestructura física y equipamiento	Total	68			
	Hombres	28	31.70	-1.003	0.316
	Mujeres	40	36.46		
Rendimiento en el trabajo	Total	68			
	Hombres	28	31.11	-1.188	0.235
	Mujeres	40	36.88		
Comportamientos contraproducentes	Total	68			
	Hombres	28	31.75	-0.968	0.333
	Mujeres	40	36.43		
Rendimiento en el contexto	Total	68			
	Hombres	28	31.63	-1.013	0.311
	Mujeres	40	36.51		
	Total	68			

** = $p < 0.01$

En cuanto a la variable edad no se encontraron datos estadísticamente significativos en las subescalas motivación laboral y profesional, jefaturas, relaciones interpersonales, riesgo laboral, cumplimiento de políticas y reglamentos, infraestructura física y equipamiento, rendimiento en el trabajo, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (ver tabla 6).

Tabla 6. Aplicación prueba de U de Mann-Whitney en función de edad

Sub-escala	Edad	N	Rango	Z	P
Motivación laboral y desarrollo profesional	23 a 28 años	32	32.22	-0.898	0.369
	29 a 43 años	36	36.53		
	Total	68			
Jefaturas	23 a 28 años	32	33.97	-0.218	0.827
	29 a 43 años	36	34.97		
	Total	68			
Relaciones interpersonales	23 a 28 años	32	32.08	-0.964	0.335
	29 a 43 años	36	36.65		
	Total	68			
Riesgo laboral	23 a 28 años	32	30.56	-1.642	0.101
	29 a 43 años	36	38.00		
	Total	68			
Cumplimiento de políticas y reglamentos	23 a 28 años	32	33.22	-0.512	0.608
	29 a 43 años	36	35.64		

	Total	68			
Infraestructura física y equipamiento	23 a 28 años	32	30.78	-1.500	0.134
	29 a 43 años	36	37.81		
	Total	68			
Rendimiento en el trabajo	23 a 28 años	32	31.61	-1.141	0.254
	29 a 43 años	36	37.07		
	Total	68			
Comportamientos contraproducentes	23 a 28 años	32	37.03	-1.004	0.315
	29 a 43 años	36	32.25		
	Total	68			
Rendimiento en el contexto	23 a 28 años	32	32.38	-0.844	0.399
	29 a 43 años	36	36.39		
	Total	68			

En cuanto a la variable años de servicio, no se encontraron datos estadísticamente significativos en las subescalas motivación laboral y profesional, jefaturas, relaciones interpersonales, riesgo laboral, cumplimiento de políticas y reglamentos, infraestructura física y equipamiento, rendimiento en el trabajo, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (ver tabla 7).

Tabla 7. Aplicación prueba de U de Mann-Whitney en función de Años de servicio

Sub-escala	Años de servicio	N	Rango	Z	P
Motivación laboral y desarrollo profesional	1 a 6 años	35	32.97	-0.657	0.511
	Más de 6 años	33	36.12		
	Total	68			
Jefaturas	1 a 6 años	35	33.46	-0.468	0.640
	Más de 6 años	33	35.61		
	Total	68			
Relaciones interpersonales	1 a 6 años	35	34.46	-0.019	0.985
	Más de 6 años	33	34.55		
	Total	68			
Riesgo laboral	1 a 6 años	35	31.10	-1.548	0.122
	Más de 6 años	33	38.11		
	Total	68			
Cumplimiento de políticas y reglamentos	1 a 6 años	35	33.20	-0.568	0.570
	Más de 6 años	33	35.88		
	Total	68			

Infraestructura física y equipamiento	1 a 6 años	35	31.66	-1.252	0.210
	Más de 6 años	33	37.52		
	Total	68			
Rendimiento en el trabajo	1 a 6 años	35	32.91	-0.684	0.494
	Más de 6 años	33	36.18		
	Total	68			
Comportamientos contraproducentes	1 a 6 años	35	36.24	-0.755	0.450
	Más de 6 años	33	32.65		
	Total	68			
Rendimiento en el contexto	1 a 6 años	35	34.57	-0.031	0.975
	Más de 6 años	33	34.42		
	Total	68			

En cuanto a la variable cargo, no se encontraron datos estadísticamente significativos en las subescalas motivación laboral y profesional, jefaturas, relaciones interpersonales, riesgo laboral, cumplimiento de políticas y reglamentos, infraestructura física y equipamiento, rendimiento en el trabajo, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (ver tabla 8).

Tabla 8. Aplicación prueba de U de Mann-Whitney en función de cargo

Sub-escala	Cargo	N	Rango	Z	P
Motivación laboral y desarrollo profesional	Operativo	37	35.66	-0.350	0.596
	Administrativo	31	33.11		
	Total	68			
Jefaturas	Operativo	37	36.50	-0.953	0.341
	Administrativo	31	32.11		
	Total	68			
Relaciones interpersonales	Operativo	37	37.99	-1.607	0.108
	Administrativo	31	30.34		
	Total	68			
Riesgo laboral	Operativo	37	36.85	-1.136	0.256
	Administrativo	31	31.69		
	Total	68			
Cumplimiento de políticas y reglamentos	Operativo	37	35.49	-0.556	0.578
	Administrativo	31	33.32		
	Total	68			
Infraestructura física y	Operativo	37	35.69	-0.519	0.604

equipamiento	Administrativo	31	33.08		
	Total	68			
Rendimiento en el trabajo	Operativo	37	33.36	-1.273	0.203
	Administrativo	31	35.85		
	Total	68			
Comportamientos contraproducentes	Operativo	37	37.27	-0.755	0.450
	Administrativo	31	31.19		
	Total	68			
Rendimiento en el contexto	Operativo	37	34.39	-0.031	0.975
	Administrativo	31	34.63		
	Total	68			

4.3 Correlaciones

Aplicando las correlaciones de Pearson (r) entre las variables estudiadas, se observaron las siguientes correlaciones: correlaciones estadísticamente significativas alta entre: motivación laboral y rendimiento en el trabajo ($r = .750$; $p < .01$); motivación laboral y desarrollo profesional y rendimiento en el contexto ($r = .722$; $p < .01$); cumplimiento de políticas y reglamentos y rendimiento en el trabajo ($r = .724$; $p < .01$). Y correlación estadística significativa moderado entre: jefaturas y rendimiento en el trabajo ($r = .694$; $p < .01$); entre jefaturas y rendimiento en el contexto ($r = .597$; $p < .01$); entre relaciones interpersonales y rendimiento en el trabajo ($r = .662$; $p < .01$); entre riesgo laboral y rendimiento en el trabajo ($r = .531$; $p < .01$); entre riesgo laboral y rendimiento en el contexto ($r = .620$; $p < .01$); entre rendimiento en el contexto y cumplimiento de políticas y reglamentos ($r = .639$; $p < .01$); entre rendimiento en el trabajo e infraestructura física y equipamiento ($r = .566$; $p < .01$); entre rendimiento en el contexto e infraestructura física y equipamiento ($r = .591$; $p < .01$) (ver tabla 9).

Tabla 9. Correlaciones de Pearson (r) entre clima organizacional y rendimiento laboral

Dimensiones	MLDP	J	RI	RL	CPR	IFE	RT	CC
Jefaturas	.802**							
Relaciones interpersonales	.828**	.802**						
Riesgo laboral	.643**	.603**	.701**					
Cumplimiento de políticas y reglamentos	.730**	.883**	.833**	.629**				
Infra. Física, equipamiento	.929**	.627**	.668**	.797**	.629**			
Rendimiento en el trabajo	.750**	.694**	.662**	.531**	.729**	.566**		
Comportamientos contraproducentes	-.136	-.213	-.178	-.272	-.244	-.328	-.206	
Rendimiento en el contexto	.722**	.597**	.526**	.526**	.639**	.591**	.774**	-.080

**P<0.001.

Nota: MLDP = Motivación laboral desarrollo profesional; J = jefaturas; RI = Relaciones interpersonales; RL= Riesgo laboral; CPR = Cumplimiento de políticas y reglamentos; IFE = Infraestructura física y equipamiento; RT = Rendimiento en el trabajo; CC = Comportamiento en el contexto.

Capítulo V

Conclusiones

5.1 Discusión

Basándose en los resultados obtenidos a partir de los estadísticos descriptivos, inferenciales y correlacionales, en función de los objetivos planteados, se concluye lo siguiente:

En el primer objetivo específico, el cual hace referencia a “medir el nivel de clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat” se concluyen los siguientes hallazgos: Los datos descriptivos revelan que la mitad de los empleados de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat manifiestan tener un bajo nivel de clima organizacional, sin importar el sexo, la edad, los años de servicio que tienen laborando o el cargo que desempeñan; por otro lado, la mitad de los empleados restantes manifiestan tener un alto nivel de clima organizacional, lo cual significa que los empleados tienen un buen clima organizacional, lo que indica que sin importar el sexo, la edad, los años de servicio que tiene trabajando o el cargo que desempeña, no hay diferencias de quien tiene un peor o mejor clima organizacional. Los hallazgos obtenidos son similares a los hallazgos de Quintero et al. (2008), quienes encontraron que más de la mitad de la muestra tiene una buena comunicación con sus superiores; el indicador motivación, más de la mitad de la muestra indica que tienen

motivación, y menos de la cuarta parte de las personas encuestadas saben trabajar muy bien en equipo.

Más de la mitad de los empleados Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat manifiestan tener un bajo nivel de rendimiento laboral, sin importar el sexo, la edad, los años de servicio que tienen laborando o el cargo que desempeñan, no hay diferencias de quien tiene un peor o mejor rendimiento laboral; por otro lado, menos de la mitad de los encuestados restante manifiestan tener un nivel alto de rendimiento laboral; los resultados obtenidos son similares a los hallazgos de Quintero et al. (2008), quienes en su estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral, encontraron que más de la mitad de la muestra indica que tienen motivación, lo cual conlleva a un crecimiento personal y laboral de las personas.

En el segundo objetivo el cual hace referencia a “identificar el nivel de los factores relacionados con el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Alcaldía Municipal San Pedro Masahuat” se concluyen los siguientes hallazgos: en el análisis descriptivo de los factores del clima organizacional y el rendimiento laboral se concluyen los siguientes hallazgos: más de la mitad de los empleados presentan un nivel bajo de motivación laboral y desarrollo profesional, mientras que menos de la mitad restante manifiestan tener un alto nivel de motivación laboral y desarrollo profesional; la mitad de los empleados manifiestan tener un nivel bajo en función de jefaturas, mientras que la mitad restante dice tener un nivel alto en función de jefaturas; más de la mitad de los empleados presentan un nivel bajo en

función de las relaciones interpersonales entre empleados, mientras que menos de la mitad restante responde que tienen un nivel alto en función de relaciones interpersonales; más de tres cuartas partes de la muestra manifiestan tener un nivel bajo con respecto a los riesgos laborales dentro de la organización, mientras que menos de la cuarta parte restante manifiesta tener un nivel alto con respecto a los riesgos laborales dentro de la organización; más de la mitad de los empleados dicen que hay un nivel bajo en función del cumplimiento de políticas y reglamentos, mientras que menos de la mitad restante dicen que hay un nivel alto en función al cumplimiento de políticas y reglamentos; exactamente tres cuartas partes de la muestra manifiesta tener un nivel bajo en función de la infraestructura física y equipamiento, mientras que la cuarta parte de la muestra restante manifiesta tener un nivel alto en función de la infraestructura física y equipamiento; más de la mitad de los empleados manifiestan que hay un nivel bajo en función del rendimiento en el trabajo de los empleados, mientras que menos de la mitad restante dicen que hay un nivel alto en función del rendimiento en el trabajo de los empleados; más de la mitad de los empleados dicen que hay un nivel bajo en función de los comportamientos contraproducentes, mientras que menos de la mitad restante dicen que hay un nivel alto en función a los comportamientos contraproducentes; por último, más de la mitad de los empleados dicen que hay un nivel bajo en función del rendimiento en el contexto de los empleados, mientras que menos de la mitad restante dicen que hay un nivel alto en función del rendimiento en el contexto; los hallazgos obtenidos difieren con los resultados de Martínez-Méndez y Ramírez-Domínguez (2010), quienes encontraron que la percepción del clima laboral en la Facultad de

Contaduría Pública de la Universidad Autónoma de Puebla (México) en promedio es de 75.0% que se considera moderada, en la dimensión compañeros de trabajo que es de 65% lo que se considera moderado, en las condiciones de trabajo obtuvieron un 77.0%, en satisfacción un 91.0%, el cual representa máxima intensidad, sobre sus jefes el 73.0%, y por último sobre su puesto de trabajo 70.0%.

En el tercer objetivo el cual hace referencia a “determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables del clima organizacional y rendimiento laboral en función de las variables sociodemográficas” se concluyen los siguientes hallazgos: con respecto al análisis inferencial se concluye que las mujeres corren mayor riesgo laboral en comparación con los hombres; los hallazgos obtenidos son similares a los hallazgos de Martín-del Río et al. (2008) quienes demostraron que para el grupo de mujeres los factores de riesgo psicosocial laboral estudiados se muestran mayor frecuencia de síntomas asociados a la salud que en los hombres.

Por último, con respecto al cuarto objetivo el cual hace referencia a “Determinar si existen correlaciones entre el clima organizacional y el rendimiento laboral” se concluyen los siguientes hallazgos: con respecto al análisis correlacionar se encontraron correlaciones altas entre: motivación laboral y rendimiento en el trabajo; motivación laboral y desarrollo profesional y rendimiento en el contexto; cumplimiento de políticas y reglamentos y rendimiento en el trabajo; Y correlación estadística significativa moderado entre: jefaturas y rendimiento en el trabajo; jefaturas y rendimiento en el contexto; relaciones interpersonales y rendimiento en el trabajo; riesgo laboral y

rendimiento en el trabajo; riesgo laboral y rendimiento en el contexto; rendimiento en el contexto y cumplimiento de políticas y reglamentos; entre rendimiento en el trabajo e infraestructura física y equipamiento; rendimiento en el contexto e infraestructura física y equipamiento, lo que comprueba que el clima organizacional si está asociado al rendimiento laboral de los empleados, debido a que las dimensiones que conforman el clima organizacional se correlacionan significativamente con las dimensiones rendimiento en el trabajo y rendimiento en el contexto, las cuales son dimensiones del rendimiento laboral. Estos hallazgos difiere con los resultados de Mino-Pérez (2014) quien al realizar el análisis sobre clima organizacional y el desempeño laboral, quién encontró que existe una correlación positiva leve entre el clima laboral y desempeño laboral, indicando lo anterior que un mal clima laboral no es un detonante en ocasionar problemas graves en la empresa. Sin embargo, en el presente estudio se encontró una correlación altamente positiva entre estas dos variables, sugiriendo que el clima organizacional si es un factor que influye fuertemente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa.

5.2 Recomendaciones

A continuación se presentan las siguientes recomendaciones dirigidas a la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat:

- Darle alta relevancia a la infraestructura de la organización no descuidar el ambiente físico, esto para la mejora continua de la realización de las actividades, y que sean más eficientes con los recursos necesarios para el buen rendimiento de los trabajadores.
- Optimizar la comunicación entre empleados y jefaturas, tomando en cuenta ideas, opiniones y sugerencias de los empleados, de esta manera se sentirán integrados en la institución.
- Plantear estrategias que ayuden a la debida formación y capacitación de todas las áreas de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat, para que se pueda tener conocimientos, habilidades, seguridad y confianza a la hora de llevar a cabo su labor y que sea más eficiente.
- Realizar un plan estratégico, para que haya compañerismo dentro de la institución, realizando actividades creativas ajenas al contexto laboral para que los empleados puedan interactuar entre sí, y puedan tener un clima laboral armonioso.
- Crear hábitos institucionales en los que se valore el esfuerzo del trabajador y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral, estableciendo un sistema de motivación e intensivos, esto con el fin de que empleado brinde su potencial

al máximo en sus labores.

- Ejecutar un programa de prevención de riesgo laboral en la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat.
- Dar alta relevancia al equipo de trabajo a utilizar, en cuanto a todo lo que el empleado necesita para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Referencias

- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Blau, G. (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationships to individual job performance. *Organizational behaviour and human performance*, 55, 152-170.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México, D.F.: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones, definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México, D.F.: Trillas.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (4ta. Ed). México, D.F.: Trillas.
- Campbell, J. P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M. D., & Hough, L. M., (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, California: Consulting psychologists Press.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Saer, C. E. (1993). A theory of performance. In Schmitt, N., Borman, W. C. and Associates. *Personnel selection in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la administración de empresas*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. México, D.F.: Prentice Hall.
- Diaz, M. J. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Computense de Madrid.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work. The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans*. V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Gutiérrez, J. R., & Portillo, C. B. (2012). *Escala de clima organizacional*. San Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Thomas Y. Crowell Co.

- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw Hill.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3 (16), 157-189.
- López del Cid, G. D., & Salmerón Grande, C. E. (2011). *Diseño de un modelo de clima organizacional que coadyuve a la disminución del estrés laboral de los docentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, de la Universidad de El Salvador*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad de El Salvador: San Salvador. SV.
- Malisa López, L. F. (2012). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Marroquín Pérez, S. A., & Pérez Gutiérrez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala: Ciudad de Guatemala. GT.
- Martín del Río, B., Solanes Puchol, A., & Moliner Cantos, C. (2008). *Diferencias entre hombres y mujeres en factores de riesgo psicosociales laborales y sus efectos sobre la salud en una muestra homogénea. Trabajo presentado en el I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal*. Alicante.

- Martínez Méndez, R. M., & Ramírez Domínguez, M. J. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista internacional administración y finanzas*, 3 (1), 39-48.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Milkovich, G., & Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Massachusetts: Addison Wesley. Iberoamericana.
- Mino Pérez, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Montero, I., & León, O. (2007). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International journal of clinical and health psychology*, 7 (3), 847-862.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.

- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 3 (9), 33-51.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico organizacional*. Mexico. D.F.: Alfaomega.
- Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Revista psicología del trabajo y de las organizaciones*. (2).
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: Wiley.
- Waldman, D. A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of management review*, 19 (3), 510-536.
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of applied psychology*, 89 (2), 231-247.

Anexos

Anexo 1: Batería de instrumentos utilizados.

**Universidad Tecnológica
de El Salvador**



GENERALIDADES

1. **Género:** 1. Hombre ☐ 2. Mujer ☐
2. **Edad:**
3. **Años de servicio:**
4. **Lugar de residencia:** 1. Rural ☐ 2. Urbana ☐
5. **Cargo que ocupa:**

Prueba “A”

Indicaciones: El presente estudio tiene como propósito evaluar el clima laboral y algunos aspectos personales. Para ello, solicitamos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas que se le hacen. Se pide responda una sola vez en cada pregunta, colocando una equis (X) en la opción que mejor refleje su situación personal. La información facilitada será tratada confidencialmente y es totalmente ANONIMA.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	En la organización, recibo las prestaciones según la ley	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
2	La organización tiene políticas claras de ascenso de su personal.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
3	La organización posee un programa definido de aumento salarial.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
4	Mi trabajo es interesante y motivante.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
5	La organización posee programas de capacitación y actualización.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
6	Existe rotación de personal con criterio de favorecer al personal	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
7	Mi trabajo permite desarrollar mi creatividad personal.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
8	Reconocen mis aportes en la organización	Nunca	A veces	A menudo	Siempre

9	Los recursos humanos son valorados como factor clave para el éxito de las funciones de la organización	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
10	Me siento seguro y estable en mi trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
11	La remuneración es similar comparada con otros empleados.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
12	La organización es una opción para una calidad de vida laboral.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
13	La remuneración está de acuerdo con las funciones y al trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
14	Existen oportunidades de progresar en la organización	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
15	Se valora el esfuerzo y desempeño de los empleados	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
16	Las jefaturas expresan a los empleados la satisfacción por su desempeño.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
17	Mi trabajo en La organización me permite desarrollarme profesionalmente.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
18	La organización promueve la capacitación y superación personal de los empleados	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
19	La organización reconoce los logros y éxitos de sus empleados	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
20	Mi jefe inmediato me trata con respeto y dignidad.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
21	Mi jefe aclara problemas generados por la comunicación informal.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
22	Mi jefe escucha y atiende los problemas que suceden en mi unidad.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
23	Mi jefe me inspira confianza para realizar el trabajo sin dificultades.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
24	Mi jefe me inspira confianza y seguridad laboral.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
25	La comunicación entre los compañeros es cordial y con respeto.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
26	Existen conflictos entre el personal de la organización	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
27	Los grupos de trabajo se integran fácilmente.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
28	Existe cooperación entre el personal de las diferentes unidades.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
29	El clima laboral es armonioso en la institución.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
30	Existe comunicación con el personal de mayor jerarquía.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
31	Existen programas o disposiciones de prevención y de seguridad laboral.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
32	La organización se interesa en la prevención de problemas de salud del personal.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
33	Existe en la organización programas para prevenir enfermedades.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
34	Las políticas preventivas de riesgos en la organización se ponen en práctica.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
35	La organización cumple con instalaciones físicas higiénicas y saludables	Nunca	A veces	A menudo	Siempre

36	La organización se preocupa generalmente por mi salud.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
37	Existen políticas para prevenir daños de contaminación (humo, ruido, polvo, calor) donde laboro	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
38	La infraestructura física de la organización satisface las necesidades básicas de su personal	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
39	Existen políticas y reglamentos justos e imparciales en La organización	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
40	Las políticas y reglamentos de trabajo están claramente definidos.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
41	Mis funciones están en sintonía con los reglamentos de mi área de trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
42	Mi trabajo está supeditado al reglamento de la profesión que me dedico.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
43	Mi jefatura cumple la política y reglamento de mi unidad de trabajo,	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
44	La organización evalúa el cumplimiento de la política y reglamento.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
45	En mi unidad se respeta el reglamento establecido.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
46	La infraestructura física de la organización es adecuada para mi trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
47	Mi jefe muestra interés para que exista el equipo y material adecuado.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
48	La organización dispone del equipo y material necesarios para cumplir mis funciones.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
49	La organización proporciona las instalaciones adecuadas para el descanso del personal.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre

“B”

Indicaciones: En el siguiente cuestionario se evalúan aspectos relacionados con el rendimiento laboral individual, se le pide que coloque una equis (X) en la casilla de cada número en cada una de las preguntas, según valore su rendimiento en los últimos 3 meses.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
3	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
16	Mi planificación laboral fue óptima.	Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Anexo 2: Salidas de análisis de datos del programa estadístico SPSS versión 22.

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima.Baremo * Genero	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Clima.Baremo * edad.dic	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Clima.Baremo * Anos.servicio.DIC	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Clima.Baremo * Cargo	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Clima.Baremo * Genero

Tabla cruzada

			Genero	
			Hombre	Mujer
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	16	18
		% dentro de Clima.Baremo	47.1%	52.9%
		% dentro de Genero	57.1%	45.0%
		% del total		
			23.5%	26.5%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	12	22
		% dentro de Clima.Baremo	35.3%	64.7%
		% dentro de Genero	42.9%	55.0%
Total		% del total	17.6%	32.4%
		Recuento	28	40
		% dentro de Clima.Baremo	41.2%	58.8%
		% dentro de Genero	100.0%	100.0%
		% del total	41.2%	58.8%

Tabla cruzada

			Total
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de Genero	50.0%
		% del total	50.0%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de Genero	50.0%
		% del total	50.0%
Total	Recuento	68	
	% dentro de Clima.Baremo	100.0%	
	% dentro de Genero	100.0%	
	% del total	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.971 ^a	1	.324	.460	.230
Corrección de continuidad ^b	.546	1	.460		
Razón de verosimilitud	.974	1	.324		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	.957	1	.328		
N de casos válidos	68				

Clima.Baremo * edad.dic

Tabla cruzada

			edad.dic	
			23 a 28 anos	29 a 43 anos
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	18	16
		% dentro de Clima.Baremo	52.9%	47.1%
		% dentro de edad.dic	56.3%	44.4%
		% del total	26.5%	23.5%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	14	20
		% dentro de Clima.Baremo	41.2%	58.8%
		% dentro de edad.dic	43.8%	55.6%
		% del total	20.6%	29.4%
Total	Recuento	32	36	
	% dentro de Clima.Baremo	47.1%	52.9%	
	% dentro de edad.dic	100.0%	100.0%	
	% del total	47.1%	52.9%	

Tabla cruzada

			Total
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de edad.dic	50.0%
		% del total	50.0%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de edad.dic	50.0%
		% del total	50.0%
Total	Recuento	68	
	% dentro de Clima.Baremo	100.0%	
	% dentro de edad.dic	100.0%	
	% del total	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.944 ^a	1	.331		
Corrección de continuidad ^b	.531	1	.466		
Razón de verosimilitud	.947	1	.331		
Prueba exacta de Fisher				.466	.233
Asociación lineal por lineal	.931	1	.335		
N de casos válidos	68				

Clima.Baremo * Anos.servicio.DIC

Tabla cruzada

			Anos.servicio.DIC	
			de 1 a 6 anos	mas de 6 anos
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	19	15
		% dentro de Clima.Baremo	55.9%	44.1%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	54.3%	45.5%
		% del total	27.9%	22.1%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	16	18
		% dentro de Clima.Baremo	47.1%	52.9%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	45.7%	54.5%
		% del total	23.5%	26.5%
Total	Recuento	35	33	
	% dentro de Clima.Baremo	51.5%	48.5%	
	% dentro de Anos.servicio.DIC	100.0%	100.0%	
	% del total	51.5%	48.5%	

Tabla cruzada

Fuente: Encuesta			
			Total
Clima.Baremo	no poseen buen	Recuento	34
	clima	% dentro de Clima.Baremo	100.0%
	organizacional	% dentro de Anos.servicio.DIC	50.0%
		% del total	50.0%
	poseen buen	Recuento	34

clima	% dentro de Clima.Baremo	100.0%
organizacional	% dentro de Anos.servicio.DIC	50.0%
	% del total	50.0%
Total	Recuento	68
	% dentro de Clima.Baremo	100.0%
	% dentro de Anos.servicio.DIC	100.0%
	% del total	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.530 ^a	1	.467		
Corrección de continuidad ^b	.235	1	.627		
Razón de verosimilitud	.531	1	.466		
Prueba exacta de Fisher				.628	.314
Asociación lineal por lineal	.522	1	.470		
N de casos válidos	68				

Clima.Baremo * Cargo

Tabla cruzada

			Cargo	
			Operativo	Administrativo
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	17	17
		% dentro de Clima.Baremo	50.0%	50.0%
		% dentro de Cargo	45.9%	54.8%
		% del total	25.0%	25.0%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	20	14
		% dentro de Clima.Baremo	58.8%	41.2%
		% dentro de Cargo	54.1%	45.2%
		% del total	29.4%	20.6%
Total		Recuento	37	31

% dentro de Clima.Baremo	54.4%	45.6%
% dentro de Cargo	100.0%	100.0%
% del total	54.4%	45.6%

Tabla cruzada

			Total
Clima.Baremo	no poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de Cargo	50.0%
		% del total	50.0%
	poseen buen clima organizacional	Recuento	34
		% dentro de Clima.Baremo	100.0%
		% dentro de Cargo	50.0%
		% del total	50.0%
Total	Recuento		68
	% dentro de Clima.Baremo		100.0%
	% dentro de Cargo		100.0%
	% del total		100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.534 ^a	1	.465	.627	.313
Corrección de continuidad ^b	.237	1	.626		
Razón de verosimilitud	.534	1	.465		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	.526	1	.468		
N de casos válidos	68				

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Rendimiento.laboral. Baremo * Genero	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Rendimiento.laboral. Baremo * edad.dic	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Rendimiento.laboral. Baremo * Anos.servicio.DIC	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Rendimiento.laboral. Baremo * Cargo	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Rendimiento.laboral.Baremo * Genero

Tabla cruzada

			Genero	
			Hombre	Mujer
Rendimiento .laboral.Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	17	18
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	48.6%	51.4%
		% dentro de Genero	60.7%	45.0%
		% del total	25.0%	26.5%
Tienen buen rendimiento laboral		Recuento	11	22
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	33.3%	66.7%
		% dentro de Genero	39.3%	55.0%
		% del total	16.2%	32.4%
Total		Recuento	28	40
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	41.2%	58.8%
		% dentro de Genero	100.0%	100.0%
		% del total	41.2%	58.8%

Tabla cruzada

			Total
Rendimiento.laboral. Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	35
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Genero	51.5%
		% del total	51.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	33
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Genero	48.5%
		% del total	48.5%
Total	Recuento		68
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo		100.0%
	% dentro de Genero		100.0%
	% del total		100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi- cuadrado de Pearson	1.628 ^a	1	.202		
Corrección de continuidad ^b	1.060	1	.303		
Razón de verosimilitu d	1.638	1	.201		
Prueba exacta de Fisher				.227	.152
Asociación lineal por lineal	1.604	1	.205		

N de casos válidos	68				
--------------------	----	--	--	--	--

Rendimiento.laboral.Baremo * edad.dic

Tabla cruzada

			edad.dic
			23 a 28 anos
Rendimiento.laboral. Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	18
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	51.4%
		% dentro de edad.dic	56.3%
		% del total	26.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	14
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	42.4%
		% dentro de edad.dic	43.8%
		% del total	20.6%
Total	Recuento	32	
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	47.1%	
	% dentro de edad.dic	100.0%	
	% del total	47.1%	

Tabla cruzada

			edad.dic
			29 a 43 anos
Rendimiento.laboral. Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	17
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	48.6%
		% dentro de edad.dic	47.2%
		% del total	25.0%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	19
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	57.6%
		% dentro de edad.dic	52.8%
		% del total	27.9%
Total		Recuento	36

% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	52.9%
% dentro de edad.dic	100.0%
% del total	52.9%

Tabla cruzada

			Total
Rendimiento.laboral .Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	35
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de edad.dic	51.5%
		% del total	51.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	33
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de edad.dic	48.5%
		% del total	48.5%
Total		Recuento	68
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de edad.dic	100.0%
		% del total	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.553 ^a	1	.457	.478	.309
Corrección de continuidad ^b	.250	1	.617		
Razón de verosimilitud	.554	1	.457		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	.545	1	.461		
N de casos válidos	68				

Rendimiento.laboral.Baremo * Anos.servicio.DIC

Tabla cruzada

			Anos.servicio.DIC
			de 1 a 6 anos
Rendimiento.laboral.Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	19
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	54.3%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	54.3%
		% del total	27.9%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	16
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	48.5%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	45.7%
		% del total	23.5%
Total	Recuento	35	
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	51.5%	
	% dentro de Anos.servicio.DIC	100.0%	
	% del total	51.5%	

Tabla cruzada

			Anos.servicio.DIC
			mas de 6 anos
Rendimiento.laboral.Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	16
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	45.7%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	48.5%
		% del total	23.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	17
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	51.5%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	51.5%
		% del total	25.0%
Total	Recuento	33	
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	48.5%	
	% dentro de Anos.servicio.DIC	100.0%	

% del total	48.5%
-------------	-------

Tabla cruzada

			Total
Rendimiento.laboral. Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	35
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	51.5%
		% del total	51.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	33
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	48.5%
		% del total	48.5%
Total		Recuento	68
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Anos.servicio.DIC	100.0%
		% del total	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.229 ^a	1	.632	.808	.407
Corrección de continuidad ^b	.056	1	.814		
Razón de verosimilitud	.229	1	.632		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	.225	1	.635		
N de casos válidos	68				

Rendimiento.laboral.Baremo * Cargo

Tabla cruzada

			Cargo
			Operativo
Rendimiento.laboral.Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	18
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	51.4%
		% dentro de Cargo	48.6%
		% del total	26.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	19
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	57.6%
		% dentro de Cargo	51.4%
		% del total	27.9%
Total	Recuento	37	
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	54.4%	
	% dentro de Cargo	100.0%	
	% del total	54.4%	

Tabla cruzada

			Cargo
			Administrativo
Rendimiento.laboral.Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	17
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	48.6%
		% dentro de Cargo	54.8%
		% del total	25.0%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	14
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	42.4%
		% dentro de Cargo	45.2%
		% del total	20.6%
		Total	

% dentro de Rendimiento.laboral. Baremo	45.6%
% dentro de Cargo	100.0%
% del total	45.6%

Tabla cruzada

			Total
Rendimiento.laboral .Baremo	No tienen buen rendimiento laboral	Recuento	35
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Cargo	51.5%
		% del total	51.5%
	Tienen buen rendimiento laboral	Recuento	33
		% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%
		% dentro de Cargo	48.5%
		% del total	48.5%
Total	Recuento	68	
	% dentro de Rendimiento.laboral.Baremo	100.0%	
	% dentro de Cargo	100.0%	
	% del total	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.259 ^a	1	.611		
Corrección de continuidad ^b	.070	1	.791		
Razón de verosimilitud	.259	1	.611		
Prueba exacta de Fisher				.635	.396

Asociación lineal por lineal	.255	1	.614		
N de casos válidos	68				

Frecuencias

		Estadísticos				
		Mot.laboral. DIC	Jefaturas. DIC	Relac.interpersonales. DIC	Riesgo.laboral. DIC	Políticas. DIC
N	Válido	68	68	68	68	68
	Perdidos	0	0	0	0	0

		Estadísticos			
		Infraestructura. DIC	Rendi.trabajo .DIC	Contraproduc. DIC	Rendi.contexto. DIC
N	Válido	68	68	68	68
	Perdidos	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Mot.laboral.DIC					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	35	51.5	51.5	51.5
	Nivel alto	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Jefaturas.DIC					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	34	50.0	50.0	50.0
	Nivel alto	34	50.0	50.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Relac.interpersonales.DIC					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	43	63.2	63.2	63.2
	Nivel alto	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Riesgo.laboral.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	54	79.4	79.4	79.4
	Nivel alto	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Políticas.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	37	54.4	54.4	54.4
	Nivel alto	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Infraestructura.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	51	75.0	75.0	75.0
	Nivel alto	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Rendi.trabajo.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	37	54.4	54.4	54.4
	Nivel alto	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Contraproduc.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	41	60.3	60.3	60.3
	Nivel alto	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Rendi.contexto.DIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	38	55.9	55.9	55.9
	Nivel alto	30	44.1	44.1	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Pruebas NPar
Prueba de Mann-Whitney

Rangos				
	Genero	N	Rango promedio	Suma de rangos
motivacion.laboral	Hombre	28	30.91	865.50
	Mujer	40	37.01	1480.50
	Total	68		
Jefaturas	Hombre	28	31.09	870.50
	Mujer	40	36.89	1475.50
	Total	68		
relaciones.interpersonales	Hombre	28	31.34	877.50
	Mujer	40	36.71	1468.50
	Total	68		
riesgo.laboral	Hombre	28	27.36	766.00
	Mujer	40	39.50	1580.00
	Total	68		
Políticas	Hombre	28	29.73	832.50
	Mujer	40	37.84	1513.50
	Total	68		
Infraestructura	Hombre	28	31.70	887.50
	Mujer	40	36.46	1458.50
	Total	68		
rendimiento.trabajo	Hombre	28	31.11	871.00
	Mujer	40	36.88	1475.00
	Total	68		
Contraproducentes	Hombre	28	31.75	889.00
	Mujer	40	36.43	1457.00
	Total	68		
rendimiento.contexto	Hombre	28	31.63	885.50
	Mujer	40	36.51	1460.50
	Total	68		

Estadísticos de prueba^a

	motivacion.laboral	jefaturas	relaciones.int erpersonales	riesgo.laboral	Políticas
U de Mann-Whitney	459.500	464.500	471.500	360.000	426.500
W de Wilcoxon	865.500	870.500	877.500	766.000	832.500
Z	-1.254	-1.244	-1.116	-2.643	-1.692
Sig. asintótica (bilateral)	.210	.213	.264	.008	.091

Estadísticos de prueba^a

	Infraestructura	rendimiento.trabajo	contraproducentes	rendimiento .contexto
U de Mann-Whitney	481.500	465.000	483.000	479.500
W de Wilcoxon	887.500	871.000	889.000	885.500
Z	-1.003	-1.188	-.968	-1.013
Sig. asintótica (bilateral)	.316	.235	.333	.311

Pruebas NPar

Prueba de Mann-Whitney

Rangos

	edad.dic	N	Rango promedio	Suma de rangos
motivacion.laboral	23 a 28 anos	32	32.22	1031.00
	29 a 43 anos	36	36.53	1315.00
	Total	68		
Jefaturas	23 a 28 anos	32	33.97	1087.00
	29 a 43 anos	36	34.97	1259.00
	Total	68		
relaciones.interpersonales	23 a 28 anos	32	32.08	1026.50
	29 a 43 anos	36	36.65	1319.50
	Total	68		
riesgo.laboral	23 a 28 anos	32	30.56	978.00
	29 a 43 anos	36	38.00	1368.00
	Total	68		
Políticas	23 a 28 anos	32	33.22	1063.00
	29 a 43 anos	36	35.64	1283.00

	Total	68		
Infraestructura	23 a 28 anos	32	30.78	985.00
	29 a 43 anos	36	37.81	1361.00
	Total	68		
rendimiento.trabajo	23 a 28 anos	32	31.61	1011.50
	29 a 43 anos	36	37.07	1334.50
	Total	68		
Contraproducentes	23 a 28 anos	32	37.03	1185.00
	29 a 43 anos	36	32.25	1161.00
	Total	68		
rendimiento.contexto	23 a 28 anos	32	32.38	1036.00
	29 a 43 anos	36	36.39	1310.00
	Total	68		

Estadísticos de prueba^a

	motivacion. laboral	jefaturas	relaciones.inter personales	riesgo.laboral	politicas
U de Mann-Whitney	503.000	559.000	498.500	450.000	535.000
W de Wilcoxon	1031.000	1087.000	1026.500	978.000	1063.000
Z	-.898	-.218	-.964	-1.642	-.512
Sig. asintótica (bilateral)	.369	.827	.335	.101	.608

Estadísticos de prueba^a

	infraestructura	rendimiento.tr abajo	contraproducentes	rendimien to.contexto
U de Mann-Whitney	457.000	483.500	495.000	508.000
W de Wilcoxon	985.000	1011.500	1161.000	1036.000
Z	-1.500	-1.141	-1.004	-.844
Sig. asintótica (bilateral)	.134	.254	.315	.399

Pruebas NPar

Prueba de Mann-Whitney

Rangos

	Anos.servicio.DIC	N	Rango promedio	Suma de rangos
motivacion.laboral	de 1 a 6 anos	35	32.97	1154.00
	mas de 6 anos	33	36.12	1192.00
	Total	68		
Jefaturas	de 1 a 6 anos	35	33.46	1171.00
	mas de 6 anos	33	35.61	1175.00

Total		68		
relaciones.interpersonales	de 1 a 6 anos	35	34.46	1206.00
	mas de 6 anos	33	34.55	1140.00
	Total	68		
riesgo.laboral	de 1 a 6 anos	35	31.10	1088.50
	mas de 6 anos	33	38.11	1257.50
	Total	68		
Políticas	de 1 a 6 anos	35	33.20	1162.00
	mas de 6 anos	33	35.88	1184.00
	Total	68		
Infraestructura	de 1 a 6 anos	35	31.66	1108.00
	mas de 6 anos	33	37.52	1238.00
	Total	68		
rendimiento.trabajo	de 1 a 6 anos	35	32.91	1152.00
	mas de 6 anos	33	36.18	1194.00
	Total	68		
Contraproducentes	de 1 a 6 anos	35	36.24	1268.50
	mas de 6 anos	33	32.65	1077.50
	Total	68		
rendimiento.contexto	de 1 a 6 anos	35	34.57	1210.00
	mas de 6 anos	33	34.42	1136.00
	Total	68		

Estadísticos de prueba^a

	motivacion.laboral	jefaturas	relaciones.int erpersonales	riesgo.laboral	politicas
U de Mann-Whitney	524.000	541.000	576.000	458.500	532.000
W de Wilcoxon	1154.000	1171.000	1206.000	1088.500	1162.000
Z	-.657	-.468	-.019	-1.548	-.568
Sig. asintótica (bilateral)	.511	.640	.985	.122	.570

Estadísticos de prueba^a

	infraestructura	rendimiento.trabajo	contraproducentes	rendimiento.con texto
U de Mann-Whitney	478.000	522.000	516.500	575.000
W de Wilcoxon	1108.000	1152.000	1077.500	1136.000
Z	-1.252	-.684	-.755	-.031
Sig. asintótica (bilateral)	.210	.494	.450	.975

Pruebas NPar
Prueba de Mann-Whitney

Rangos

Cargo		N	Rango promedio	Suma de rangos
motivacion.laboral	Operativo	37	35.66	1319.50
	Administrativo	31	33.11	1026.50
	Total	68		
Jefaturas	Operativo	37	36.50	1350.50
	Administrativo	31	32.11	995.50
	Total	68		
relaciones.interpersonales	Operativo	37	37.99	1405.50
	Administrativo	31	30.34	940.50
	Total	68		
riesgo.laboral	Operativo	37	36.85	1363.50
	Administrativo	31	31.69	982.50
	Total	68		
Políticas	Operativo	37	35.49	1313.00
	Administrativo	31	33.32	1033.00
	Total	68		
Infraestructura	Operativo	37	35.69	1320.50
	Administrativo	31	33.08	1025.50
	Total	68		
rendimiento.trabajo	Operativo	37	33.36	1234.50
	Administrativo	31	35.85	1111.50
	Total	68		
Contraproducentes	Operativo	37	37.27	1379.00
	Administrativo	31	31.19	967.00
	Total	68		
rendimiento.contexto	Operativo	37	34.39	1272.50
	Administrativo	31	34.63	1073.50
	Total	68		

Estadísticos de prueba^a

	motivacion.laboral	jefaturas	relaciones.int erpersonales	riesgo.laboral	Políticas
U de Mann-Whitney	530.500	499.500	444.500	486.500	537.000
W de Wilcoxon	1026.500	995.500	940.500	982.500	1033.000
Z	-.530	-.953	-1.607	-1.136	-.457

Sig. asintótica (bilateral)	.596	.341	.108	.256	.648
--------------------------------	------	------	------	------	------

Estadísticos de prueba^a

	infraestructura	rendimiento.trabajo	contraproducentes	rendimiento.contexto
U de Mann-Whitney	529.500	531.500	471.000	569.500
W de Wilcoxon	1025.500	1234.500	967.000	1272.500
Z	-.556	-.519	-1.273	-.050
Sig. asintótica (bilateral)	.578	.604	.203	.960

Correlaciones

Correlaciones

		motivacion.la boral	Jefaturas	relaciones.interpersonale s
motivacion.laboral	Correlación de Pearson	1	.802**	.828**
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	68	68	68
Jefaturas	Correlación de Pearson	.802**	1	.802**
	Sig. (bilateral)	.000		.000
	N	68	68	68
relaciones.interpers onales	Correlación de Pearson	.828**	.802**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	
	N	68	68	68
riesgo.laboral	Correlación de Pearson	.643**	.603**	.701**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
Políticas	Correlación de Pearson	.929**	.883**	.833**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
Infraestructura	Correlación de Pearson	.600**	.627**	.668**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68

rendimiento.trabajo	Correlación de Pearson	.750**	.694**	.662**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
contraproducentes	Correlación de Pearson	-.136	-.213	-.178
	Sig. (bilateral)	.270	.082	.147
	N	68	68	68
rendimiento.contexto	Correlación de Pearson	.722**	.597**	.577**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68

Correlaciones

		riesgo.laboral	politicas	Infraestructura
motivacion.laboral	Correlación de Pearson	.643**	.929**	.600**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
Jefaturas	Correlación de Pearson	.603**	.883**	.627**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
relaciones.interpersonales	Correlación de Pearson	.701**	.833**	.668**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
riesgo.laboral	Correlación de Pearson	1	.629**	.797**
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	68	68	68
Políticas	Correlación de Pearson	.629**	1	.629**
	Sig. (bilateral)	.000		.000
	N	68	68	68
Infraestructura	Correlación de Pearson	.797**	.629**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	
	N	68	68	68
rendimiento.trabajo	Correlación de Pearson	.531**	.729**	.566**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68
contraproducentes	Correlación de Pearson	-.272*	-.244*	-.328**
	Sig. (bilateral)	.025	.045	.006
	N	68	68	68

rendimiento.contexto	Correlación de Pearson	.526**	.639**	.591**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	68	68	68

Correlaciones

		rendimiento.tra bajo	contraproducen tes	rendimiento.con texto
motivacion.laboral	Correlación de Pearson	.750**	-.136	.722**
	Sig. (bilateral)	.000	.270	.000
	N	68	68	68
Jefaturas	Correlación de Pearson	.694**	-.213	.597**
	Sig. (bilateral)	.000	.082	.000
	N	68	68	68
relaciones.interperso nales	Correlación de Pearson	.662**	-.178	.577**
	Sig. (bilateral)	.000	.147	.000
	N	68	68	68
riesgo.laboral	Correlación de Pearson	.531**	-.272*	.526**
	Sig. (bilateral)	.000	.025	.000
	N	68	68	68
Políticas	Correlación de Pearson	.729**	-.244*	.639**
	Sig. (bilateral)	.000	.045	.000
	N	68	68	68
Infraestructura	Correlación de Pearson	.566**	-.328**	.591**
	Sig. (bilateral)	.000	.006	.000
	N	68	68	68
rendimiento.trabajo	Correlación de Pearson	1	-.206	.774**
	Sig. (bilateral)		.091	.000
	N	68	68	68
contraproducentes	Correlación de Pearson	-.206	1	-.080
	Sig. (bilateral)	.091		.516
	N	68	68	68
rendimiento.contexto	Correlación de Pearson	.774**	-.080	1
	Sig. (bilateral)	.000	.516	
	N	68	68	68