

UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la
31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración.

Autor : Bach. Adm Edgar Roque Zevallos.

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto.

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio : 18.01.2017

Fecha de culminación : 17.01.2018

Huancayo - Perú

2019.

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la
31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

PRESENTADO POR:

BACH. ADM EDGAR ROQUE ZEVALLOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____
DR. FREDI GUTIERREZ MARTÍNEZ.

PRIMER MIEMBRO : _____
LIC. CIRO QUILCA QUISPE.

SEGUNDO MIEMBRO : _____
LIC. NEIL RODRIGUEZ ROJAS.

TERCER MIEMBRO : _____
LIC. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS.

Huancayo,de.....del 2019.

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto.

DEDICATORIA

Dedicado para a la memoria de Fidel Roque Zevallos; mis padres, hermanos y esposa, quienes fueron y serán el sustento moral para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas, por haberme permitido compartir sus enseñanzas, experiencias y conocimientos, y gracias a ello hoy reintegro mis conocimientos en favor de la educación de nuestra incontestable ciudad de Huancayo y de nuestro país.

Y a los compañeros de trabajo de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, por brindarme la confianza y todas las facilidades para realizar y culminar el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Página.
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS.....	ii
NOMBRE DE ASESOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	17
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción del Problema.....	17
1.2. Formulación del Problema.....	21
1.2.1. Problema General.....	21
1.2.2. Problemas Específicos.....	21
1.3. Objetivos de la Investigación.....	22
1.3.1. Objetivo General.....	22
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
1.4. Justificación del Estudio.....	23
1.4.1. Justificación Teórica.....	23

1.4.2.	Justificación Práctica.....	24
1.4.3.	Justificación Metodológica.....	24
1.4.4.	Justificación Social.....	25
1.4.5.	Justificación de Conveniencia.....	26
1.5.	Delimitación de la investigación.....	26
1.5.1.	Delimitación Espacial.....	26
1.5.2.	Delimitación Temporal.....	26
1.5.3.	Delimitación Conceptual o Temática.....	26
CAPÍTULO II.....		28
II.	MARCO TEÓRICO.....	28
2.1.	Antecedentes del Estudio.....	28
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	28
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	31
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	37
2.2.	Base Teórica.....	39
2.2.1.	Clima Organizacional.....	39
2.2.2.	Desempeño Laboral.....	46
2.3.	Definición de Conceptos.....	49
2.4.	Hipótesis y Variables.....	51
2.4.1	Hipótesis General.....	51
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	52
2.4.3.	Variable 1: Clima Organizacional.....	52
2.4.4.	Variable 2: Desempeño Laboral.....	52

2.5. Operacionalización de las Variables.....	53
CAPÍTULO III.....	55
III. METODOLOGÍA.....	55
3.1. Método de Investigación.....	55
3.2. Tipo de Investigación.....	55
3.3. Nivel de Investigación.....	56
3.4. Diseño de la Investigación.....	56
3.5. Población y Muestra.....	57
3.5.1. Población.....	57
3.5.2. Muestra.....	57
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
3.6.1. Técnica de Recolección de Datos.....	59
3.6.2. Instrumento de Recolección de Datos.....	59
3.7. Procedimiento de Recolección de Datos (modelo).....	59
CAPÍTULO IV.....	61
IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
4.1. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	61
4.2. Presentación de Resultados.....	76
4.3. Discusión de Resultados.....	87
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	53
Tabla 2: Población de la investigación.....	57
Tabla 3: Muestra de la investigación.....	59
Tabla 4: Dimensión Estructura (Frecuencias y Porcentajes).....	61
Tabla 5: Dimensión responsabilidad individual (Frecuencias y porcentajes).....	63
Tabla 6: Dimensión Remuneración (Frecuencias y Porcentajes).....	64
Tabla 7: Dimensión riesgo y toma de decisiones (Frecuencias y Porcentajes).....	65
Tabla 8: Dimensión apoyo (Frecuencias y Porcentajes).....	67
Tabla 9: Dimensión tolerancia al conflicto (Frecuencias y Porcentajes).....	68
Tabla 10: Dimensión Relación con el Jefe (Frecuencias y Porcentajes).....	69
Tabla 11: Dimensión Capacitación y Desarrollo (Frecuencias y Porcentajes).....	67
Tabla 12: Dimensión Comunicación (Frecuencias y Porcentajes).....	68
Tabla 13: Dimensión Satisfacción (Frecuencias y Porcentajes).....	73
Tabla 14: Dimensión Motivación (Frecuencias y Porcentajes).....	75
Tabla 15: Prueba de Normalidad.....	77
Tabla 16: Prueba R de Pearson para la Hipótesis General.....	78
Tabla 17: Prueba Rho de Spearman para la dimensión estructura y la variable Desempeño Laboral.....	79
Tabla 18: Prueba R de Pearson para la dimensión responsabilidad individual y la variable Desempeño Laboral	81

Tabla 19: Prueba R de Pearson para la dimensión remuneración y la variable Desempeño Laboral.....	79
Tabla 20: Prueba Rho de Spearman para la dimensión riesgos y toma de decisiones y la variable Desempeño Laboral.....	80
Tabla 21: Prueba Rho de Spearman para la dimensión apoyo y la variable desempeño labora.....	82
Tabla 22: Prueba Rho de Spearman para la dimensión tolerancia al conflicto y la variable Desempeño Laboral.....	83

INDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1: Dimensión de la estructura.....	62
Figura 2: Dimensión Responsabilidad Individual (%).....	63
Figura 3: dimensión remuneración (%).....	64
Figura 4: Dimensión riesgo y toma de decisiones (%).....	66
Figura 5: Dimensión Apoyo (%).....	67
Figura 6: Dimensión Tolerancia al Conflicto (%).....	68
Figura 7: Dimensión Relación con el Jefe (%).....	70
Figura 8: Dimensión Capacitación y Desarrollo (%).....	71
Figura 9: Dimensión Comunicación (%).....	72
Figura 10: Dimensión Satisfacción (%).....	74
Figura 11: Dimensión Motivación (%).....	75

RESUMEN

La presente investigación tiene por título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016, donde fue necesario conocer estas dos variables que fueron medidas a través de seis (06) dimensiones lo que nos va a permitir una toma de decisiones con mayor información.

El problema de investigación que se formuló la pregunta ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?

Se planteó como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Y se asume como hipótesis que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería.

La metodología de estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por ciento treinta y cinco (135) trabajadores entre Oficiales, Técnicos y Suboficiales y empleados civiles; asimismo como muestra se determinó a propio criterio una muestra no probabilística de la tercera parte de la población por lo que la muestra estuvo constituida por cuarenta y cinco (45) trabajadores.

Al término de la investigación se demostró que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.723$; $p= 0.000 < 0.05$).

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This research is entitled: Organizational climate and job performance at the headquarters of the 31st Infantry Brigade - Huancayo, 2016, where it was necessary to know these two variables were measured through six dimensions which will allow us a wall more informed decisions.

That is why the question was asked What is the relationship between organizational climate and job performance at the headquarters of the 31st Infantry Brigade - Huancayo, 2016?

It was proposed as objective determines the relationship between organizational climate and job performance at the headquarters of the 31st Infantry Brigade - Huancayo, 2016.

And it is assumed as a hypothesis that there is a direct and significant relationship between organizational climate and job performance Headquarters of the 31st Infantry Brigade.

The study methodology was not experimental basic type, level correlational and cross-sectional. The study population consisted of one hundred and thirty five (135) workers between officers, technicians and sub officers and civilian employees and as sample was determined at the discretion itself a nonrandom sample of one third of the population so that the sample consisted of forty five (45) workers.

At the end of the investigation showed that there is a direct and significant relationship between organizational climate and job performance at the headquarters of the 31st Infantry Brigade - Huancayo, 2016. ($r = 0.723$; $p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: organizational climate, job performance.

INTRODUCCIÓN

En una publicación del Diario Gestión - Perú, de fecha 21 de marzo de 2016, refiere que, “el jefe es pieza clave para el Clima Organizacional, el Desempeño Laboral y resultados de equipo”. Asimismo, “el liderazgo, no obstante, es una cualidad que no todos poseen. Pero no necesariamente se nace jefe, también se hace”.

Por otro lado, menciona que, “distintos análisis demuestran que no son pocos los colaboradores que consideran que sus superiores carecen de habilidades de liderazgo, capacidad de escuchar e inspirar confianza, así como de sobrellevar una relación fructífera”.

Del mismo modo, refiere que, “un líder no necesariamente nace, también se hace; por lo que es posible cambiar ciertas actitudes adoptando una posición autocrítica para mejorar el desempeño y transformarse en mejor jefe”.

Dicho de otro modo, muestra que, “el punto de partida está en que quien ejerce ese rol caiga en cuenta sobre la pertinencia del cambio y la utilidad que involucra”.

Según Paula Szeinman de HayGroup Perú, fuente Diario Gestión, de fecha 07, de setiembre de 2015, relató que, la “clave” para alcanzar un Clima Organizacional adecuado es tener la claridad de hacia dónde va la compañía y comunicar eso a las personas.

Además enfatizó que, justamente un mal manejo del Clima Organizacional en una empresa trae como consecuencia que las propias personas "no se van a sentir energizadas ni emocionalmente identificadas con la empresa y eso repercute en los resultados de su área de trabajo y de la compañía". Y Muchas empresas están migrando, y al decir migrar me refiero a cambiar de mentalidad, hacia ver al Clima Organizacional es una variable intangible de negocio,

así como se evalúa en la mesa de un comité de ejecutivos, junto con el CEO, otras variables del negocio como la rentabilidad, la liquidez o variables operativas como volumen de producción".

En ese sentido, es propicio indicar que el ejercicio de un buen liderazgo conlleva de manera directa y significativa a la obtención de los resultados del equipo, por lo que un líder requiere asumir deslices, solicitar retroalimentación y con la data conseguida ejecutar un plan de acción y/o contingencia, debiendo estar basado en la confianza y en la lucidez de hechos.

Relativamente a lo expresado en el párrafo precedente, cabe indicar que, el secreto del liderazgo predomina en la capacidad de delegar tareas, así como de evaluar el desempeño de cada uno de sus colaboradores, y de sobre manera, conocer y desarrollar la autoridad personal.

Ciertamente, es correcto señalar que los jefes exitosos son aquellos que logran controlar su carácter; asimismo, quienes son capaces de reconocer sus propias capacidades y limitaciones, y puedan generar condiciones para que sus colaboradores se desenvuelvan de la mejor manera.

Por lo tanto, una adecuada gestión del Clima Organizacional dentro de una institución pública o privada, no solo debe estar dirigido a la satisfacción de los trabajadores, sino que también tiene que ver con cómo la gente se siente comprometida con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo.

En cuanto al Desempeño Laboral, en esta dependencia militar se trabaja de acuerdo a metas y objetivos institucionales establecidos, sin embargo, se evidencia una variación en cuanto al promedio de plazos de trabajo. Existen fechas donde el Desempeño Laboral es óptimo y otros donde es baja, por ello se plantea esta investigación para conocer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería de la ciudad de Huancayo. Es por ello, que mediante la presente investigación se pretende resolver la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño

Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?, y para ello se encuentra estructurado en cuatro (04) capítulos, de acuerdo al detalle siguiente:

El Capítulo I, presenta el planteamiento, sistematización y formulación del problema; asimismo, la formulación de los objetivos, justificación y delimitación de la investigación.

El Capítulo II, presenta el marco teórico del estudio, mediante los antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis y variables.

El capítulo III, evidencia la metodología de investigación, a través del método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de recolección de datos.

El Capítulo IV, señala los resultados de la investigación, por medio de análisis y discusión de datos.

Finalmente, en la parte última se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que contiene la presente investigación.

El autor.

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción del Problema.

Desde el inicio de la formación de las empresas, el hombre constantemente ha representado el recurso más valioso para ésta ya que su participación es vital.

El concepto de Clima Organizacional, posee un amplio bagaje de elementos que determinan su existencia, de ese modo, influye en gran medida en el comportamiento de los colaboradores de la organización, lo que estará también en función a la propia percepción de cada trabajador.

En el ámbito internacional, el desarrollo de los conceptos asociados al Clima Organizacional, han demostrado el fuerte carácter subjetivo que este tiene; así como otros de carácter ambiental, que tienen efecto sobre la conducta y pensamientos de los colaboradores de la organización. (Litwin & Stringer, 1998).

De este modo, hacia finales del siglo pasado, se evidencia un cambio sustancial en la cultura del tipo patriarcal, donde el egocentrismo muta a un cooperativismo organizacional sustentable. (Litwin & Stringer, 1998).

Y con respecto, al Desempeño Laboral, a opinión de (Álvarez, 2003) “es el cumplimiento de las funciones”. Por otro lado, el desempeño está referido a habilidades intelectuales pero también físicas las que van a ser necesarias para el desenvolvimiento en el trabajo. Siendo así, el Desempeño Laboral viene a ser no solo al cumplimiento de las funciones, sino hacia otras actividades como la disposición del

trabajador para planificar, organizar y controlar todas las actividades dentro del proceso. (Robbins, 1999).

Por lo que, si articulamos Clima Organizacional y Desempeño Laboral, vamos a encontrar necesariamente una relación, más aún con los cambios que estos componentes han sufrido a nivel internacional.

A nivel nacional las empresas peruanas están tenazmente innovando interna y externamente. Así pues, es fundamental poder determinar aquellos índices que puedan conducirnos hacia el mejor modo para la toma de decisiones, cumpliendo estas variables de estudio una función medular para que la organización sea solvente y eficiente; esto es, el clima laboral y la evaluación de desempeño. (Mino Pérez, 2014).

Así pues, en la última década, el clima laboral muestra una insatisfacción con el Clima Organizacional prevaleciente en la mayoría de las organizaciones, lo que se constituye un elemento importante para muchos directivos. De modo que, las competencias laborales son un estamento importante para los fines de una empresa, entonces será necesario prestar atención primaria a los equipos de trabajo. Uno de los problemas más recurrentes en las empresas es el tema de los sistemas productivos y su relación con las competencias de los trabajadores y los equipos de trabajo, siendo que estos últimos, conforman por lo general, una de las medidas de solución. El clima dentro del ámbito laboral, tiene una relación directa con distintos ítems o dimensiones como por ejemplo, un clima psicológico sano, los sistemas de producción, la satisfacción, etc., por lo que su influencia en el desempeño del grupo de trabajo parece ser decisiva. Las organizaciones peruanas del siglo actual están destinando sus estrategias competitivas creando técnicas de marketing. Pero, son aun pocas las

instituciones que están dando prioridad a este tipo de estudios y así establecer adecuadas estrategias y llegar a crear un vínculo con el trabajador y de éste con la empresa. (Arciniega, 2002)

Estas realidades no son ajenas a las diversas instituciones públicas existentes en nuestro medio, es por ello que el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería, ubicado en la ciudad de Huancayo, unidad castrense del Ejército del Perú, representado en el periodo 2016 - 2017, por el señor General de Brigada Miguel Ángel García Salas Comandante General de la 31ª Brigada de Infantería, donde se introdujo cambios en la estructura organizacional asumiendo un compromiso con el desarrollo y pacificación nacional en los Valles de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM), que se orientan a generar condiciones para el desarrollo económico en armonía con la igualdad de oportunidades para los trabajadores; pero omitiendo las fases de orientación y análisis previo de las actividades que se desarrollan en cada área, encausando un ambiente laboral limitado y poco amigable, debido a factores ambientales, ambientales y personales que interfieren de manera negativa en el desempeño de los trabajadores (militares y civiles).

Por otro lado en la Sección de Personal (SEPER), se evidencia la inexistencia de un responsable comprometido y con capacidad de gestión con el desarrollo de las personas; asimismo, cabe indicar que el Negociado de Bienestar en coordinación con la mencionada sección, vienen desarrollando reuniones esporádicas para ver el tema de personal y tratar de resolver los problemas que se suscitan constantemente.

Es preciso señalar que, los trabajadores se sienten insatisfechos por el trato que reciben dentro de la institución, debido a que en muchas oportunidades se sienten

vulnerados sus derechos, por ejemplo la aplicación desproporcional de la Ley N° 29131 “Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas”; por otro lado, por la inexistencia de un sistema adecuado de motivación y recompensas por el buen desempeño y los esfuerzos extras que los trabajadores realizan para cumplir las metas y dar un valor agregado al servicio que brindan. Los trabajadores reclaman mayor capacitación e inducción para cumplir sus funciones dentro de sus respectivas áreas de trabajo; además, se evidencia por parte del personal de Técnicos y Suboficiales, que sienten que no realizan línea de carrera para ascender hacia cargos de mayor importancia

Al observar que aún se conserva una relación vertical entre superior y subordinado donde la comunicación también se da de un solo lado sin un intercambio de opiniones, lo que muchas veces no hace sentir al trabajador motivado para el desempeño de sus labores y las decisiones que se toman mayormente son impuestos y no se tiene en cuenta lo que el subordinado opine.

En cuanto al desempeño laboral, ésta dependencia militar trabaja con metas y objetivos establecidos; sin embargo, se evidenció ciertas variaciones en cuanto al cumplimiento de plazos establecidos, siendo así, que en algunos trimestres el desempeño es óptimo y en otros es baja.

En ese sentido, por lo anterior mencionado en los párrafos precedentes, nos mostramos convencidos al iniciar esta investigación, de que el Clima Organizacional de la institución influye determinadamente en el aspecto conductual de los trabajadores, esto es, que aquellos aspectos intrínsecos de la organización propugnarán

distintas clases de motivación, siendo que, el Clima Organizacional, recibe mucha influencia del sistema de gestión utilizado.

Por lo tanto, elaborar un estudio sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú de la ciudad de Huancayo, brindará retroalimentación de las fases que determinan los comportamientos organizacionales, coadyuvando en la introducción de cambios planificados en la conducta de los trabajadores. Es la razón de esta investigación saber de qué manera percibe el trabajador el clima dentro de su institución y cuál es el desempeño que tienen, formulándonos las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?

1.2.2. Problemas Específicos.

- a. ¿Cuál es la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?
- b. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?
- c. ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?

- d. ¿Cuál es la relación entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?
- e. ¿Cuál es la relación entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?
- f. ¿Cuál es la relación entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- a. Determinar la relación entre la estructura organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- b. Determinar la relación entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- c. Determinar la relación entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

- d. Determinar la relación entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- e. Determinar la relación entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- f. Determinar la relación entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

1.4. Justificación del Estudio.

1.4.1. Justificación Teórica.

Nuestra investigación encuentra su justificación teórica en las reflexiones, desarrollo y análisis de la concepción teórica del Clima Organizacional, así como también aspectos propios o naturales del Desempeño Laboral del personal militar y civil que conforman el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería, de la ciudad de Huancayo; teniendo como presupuestos sus habilidades y estrategias; asimismo, destacando determinados roles para ampliar los conocimientos de los integrantes de esta institución castrense en estudio, sobre todo si se aplican los contenidos expuestos.

Además, es ineludible destacar que el Clima Organizacional muestra las habilidades o problemas que exterioriza el trabajador para acrecentar o reducir su rendimiento o dicho de otro modo para encontrar su punto de equilibrio en el trabajo. Por ello cuando se trata de evaluar el Clima Organizacional, es

encontrar la percepción de los trabajadores, sobre la dificultad que radican en las diferentes entidades y la autoridad que sobre estos son ejercidos las estructuras organizativas, factores externos e internos de la línea de tiempo del desarrollo del trabajo, donde actúan como facilitadores o entorpecedores, para el logro de la calidad de los objetivos institucionales.

1.4.2. Justificación Práctica.

El trabajo se justifica por la necesidad de contar con información relevante respecto a la relación existente entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal militar y civil del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, por ello, el propósito es determinar la correspondencia existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, por lo que el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales dependen de un correcto desempeño de los trabajadores que laboran dentro de la institución; asimismo, la identificación de los mismos será de vital importancia para la toma de decisiones en un futuro, a fin de implementar diversos programas que modifiquen el comportamiento de estas dos variables.

1.4.3. Justificación Metodológica.

Metodológicamente, el proceso de investigación conducirá a un material escrito, que podrá ser utilizado como telón de fondo para otros trabajos de investigación que abordan el tema, más aun teniendo en consideración que la institución en estudio representa a una de las Fuerzas Armadas del Perú;

asimismo, como material de soporte y/o evidencia para otras investigaciones, porque además contiene una herramienta para recopilar información validada por expertos en el área de investigación.

1.4.4. Justificación Social.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, en lo social, generaría alternativas de cambios en la manera de comandar y liderar, por parte del personal de Oficiales, Técnicos, Suboficiales, Tropa del servicio militar voluntario y servidores civiles, de las diferentes dependencias militares del Ejército del Perú, las cuales se encuentran a lo largo y ancho del territorio nacional, con el propósito de estimular el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; además, orientados al cumplimiento del “Plan Bolognesi” del “Proyecto Ejército”, en el que se viene trabajando desde el año 2001, donde se encuentra estipulado las metas que se propone alcanzar al año 2021 “Año del Bicentenario de la Independencia Nacional”. Entre ellos enfatiza como tema principal “la persona, el arma principal”, siendo la prioridad asignada al desarrollo del personal (la persona es el principal elemento de la organización, dice el Plan Bolognesi). En este punto, la Política de Comando propone mejorar la calidad de vida y la formación profesional del personal.

1.4.5. Justificación de Conveniencia.

Con respecto al este punto, es provechoso que la superioridad de la 31° Brigada de Infantería – Huancayo, asuma que el Clima Organizacional sea adecuado y pertinente, que permita una convivencia constructiva, mejorando el Desempeño Laboral entre los trabajadores de la institución militar.

1.5. Delimitación de la investigación.

1.5.1. Delimitación Espacial.

Geográficamente el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería se encuentra ubicada en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo y departamento de Junín. Asimismo, esta Unidad militar constituye una de las fuerzas operativas y administrativas de Comando Especial de Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM) y IV División de Ejército.

1.5.2. Delimitación Temporal.

El período de investigación se realizó con fecha de inicio el: 18.01.2017 y fecha de culminación el 17.01.2018.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática.

Conceptualmente por clima consideramos a los diferentes factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. (Dessler, 1979).

Y para desempeño como eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato I, 1990).

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes del Estudio.

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

(Ybarra, L. y García, M. 2012), desarrollaron la tesis: Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. El objetivo principal de la investigación fue Identificar las características del Clima Organizacional del DEUG, detectando fortalezas, así como áreas de oportunidad, brindando información para que se generen estrategias a fin de establecer un ambiente laboral favorable y satisfactorio para el personal. La investigación fue de tipo descriptiva, con una muestra de 27 individuos la cual estaba integrada por personal administrativo y académico, utilizando un cuestionario la cual sirvió para la recolección de información. Asimismo, se llegó a la conclusión que los colaboradores no se sienten a gusto con el sueldo que perciben, debido a que no satisface sus necesidades, del mismo modo señalan que la institución no reconoce las horas extras de sus trabajos. Por otro lado, los empleados se desempeñan eficientemente en sus funciones, asimismo la relación entre compañeros es muy favorable, señalando que existe un buen clima laboral entre ellos, y la relación que llevan con su jefe es agradable. La calidad humana y profesional de las personas, el compañerismo, el respeto y la convivencia, son los principios que los colaboradores que tienen en consideración en el trabajo.

(Luengo, 2013). Realizó la investigación sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de Educación Inicial, para optar al Título de Magister Scientiarum en Educación con Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia – España; de tipo descriptivo–correlacional, de diseño no experimental, transversal y de campo. La población se constituyó de 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes, siendo el íntegro la muestra elegida.

Se utilizó como técnica la encuesta, así como un instrumento de medición, como el cuestionario. Estos instrumentos dieron como resultado que en los centros educativos existe un predominio de un clima autoritario, donde ni la directiva ni el director de la institución no motivan a los trabajadores. De ese modo, se obtuvo que la correlación entre el clima laboral y el Desempeño Laboral sea fuerte o alta.

(Pérez, 2014). En su tesis: El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha) previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial en la Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. Esta investigación, se desarrolló mediante un estudio correlacional no experimental, usando los métodos inductivo, deductivo y estadístico. La población total la constituyeron cuarenta personas. En este trabajo se ha determinado que hay disconformidad del grupo de trabajo respecto del clima en la organización del Ministerio de Inclusión Económica y Social, ya que estos no se sienten

motivados por la alta dirección, la misma que no reconoce sus aciertos y méritos, que tiene como gran fuente una forma de liderazgo autocrática.

(Herrán, J. & Pérez, F. 2014) en su tesis: El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador. Tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. La investigación fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de información se utilizó una encuesta que fue aplicada a 40 colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el Desempeño Laboral. Los colaboradores mencionan que la relación que existe entre los compañeros no es adecuada, ya que existe descoordinación y falta de comprensión entre algunos. La falta de comunicación ha generado disgustos entre algunas áreas, ocasionando que las labores no sean productivas. Por otro lado, el Desempeño Laboral se ha visto perjudicado por los factores mencionados, la falta de un buen clima laboral ocasiono de las funciones no sean desarrolladas de manera eficiente.

(Díaz, 2015), titulado su tesis de grado: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor de motivación de logro y los factores de clima

organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que, en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Valdivia, C. 2014). En su tesis: El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la empresa Danper - Trujillo S.A. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa objeto en estudio. Asimismo, tuvo como muestra 117 colaboradores, las cuales se les aplicó un cuestionario, sirviendo como instrumento para la recolección de datos, las cuales ayudaron para el desarrollo de la investigación. Teniendo en conclusión que el Clima Organizacional influye directamente en el Desempeño Laboral del personal. La motivación, confortabilidad, auto realización profesional, seguridad personal, y la

fomentación de desarrollo son las dimensiones más resaltantes y las que influyen directamente en el Desempeño Laboral. La motivación es un factor importante para el desempeño de los trabajadores, y la comunicación que se maneja en la empresa es la adecuada, permitiendo que haya más compañerismo entre los trabajadores y una relación amena.

(Torres & Zegarra, 2015). Realizaron la investigación sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno -2014. Puno – Perú. La investigación fue básica, con un diseño general correlacional no experimental. El método fue el cuantitativo, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes.

Se determinó con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t = 16,90$) entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno -2014.

(Huamani, N. 2015). En su tesis: El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. La investigación tiene como objetivo principal diagnosticar el Clima Organizacional de la empresa, conocer todos los factores que ayudan a mantener un Clima Organizacional y saber sobre todo la influencia de este en el Desempeño Laboral. Se tuvo como muestra a 60 colaboradores, las cuales se les aplico

una encuesta, sirviendo como base para la recolección de información. Se llegó a la conclusión que el 30% de los trabajadores se sienten recompensados por sus trabajos, sintiendo el interés por parte de la empresa, ya que asimismo reciben un trato amable y cordial. El 33.3% de los trabajadores mencionan que conocen los objetivos y metas de la empresa, y ponen mucho esfuerzo para poder cumplirlo. El 45% de los trabajadores señalan que en momentos de mucho trabajo el ambiente laboral se vuelve tenso. El 40% del personal menciona que la empresa se preocupa por mantener informado a los trabajadores de todos los sucesos en la empresa, como de las técnicas para brindar un mejor servicio. Así también de brindarles todas las herramientas necesarias para realizar sus trabajos. Por último, muchos de los trabajadores opinaron que se sienten muy motivados en el trabajo, debido a que la empresa cumple con todo el beneficio de trabajadores.

(Panta, L. 2015). En su tesis: Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Tuvo como objetivo principal conocer la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la plana docente del Consorcio Educativo. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos que sirvió para el desarrollo de la investigación, fue una encuesta y entrevista aplicadas a 67 personas. El trabajo a realizar fue muy importante, ya que permitió brindar recomendaciones a la empresa, buscando acciones de mejorar para disminuir las falencias. Se llegó a la

conclusión que no existe influencia significativa, del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral. De acuerdo a la primera variable, se pudo evidenciar que el Clima Organizacional es autoritario, y por lo cual es calificado muy malo, destacando la mala relación que existe entre los colaboradores, la falta de compañerismo y comunicación han permitido que el clima en el trabajo se vuelva tenso. La falta de reconocimiento e interés por parte de los jefes, ocasiona que los trabajadores se sientan desmotivados. Los docentes no son capacitados y no tiene las herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad. Sin embargo, el hecho de que el Clima Organizacional es calificada mala, el Desempeño Laboral no se ve perjudica, ya que los trabajadores ejercen sus trabajos de manera eficiente y adecuada. Los colaboradores ponen mucho empeño en cada trabajo realizado.

(Inga, 2016), El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la Ciudad de Puno, Universidad Católica de Santa María, Arequipa – Perú. El presente estudio tuvo como objetivo el poder precisar la relación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70001 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la ciudad de Puno. La investigación corresponde a una investigación de campo y nivel descriptivo-relacional entre dos variables: Clima organizacional y Satisfacción laboral. La unidad de análisis está constituida por 43 docentes de aula: 6 docentes por grado desde el primer hasta el sexto grado, 5 docentes de

educación física y 2 docentes del aula de innovación, de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos”. El estudio permite conocer en la primera parte la opinión de los docentes sobre el desarrollo de los indicadores de la variable clima organizacional, luego de la aplicación del instrumento cédula de entrevista del clima organizacional se evidencia que el nivel de percepción que tienen la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 con respecto a la interacción entre todos los elementos y factores de la organización en el proceso de la comunicación, motivación, confianza, participación; la opinión promedio de los docentes se ubica en el nivel regular. Para la segunda variable, satisfacción laboral, se aplicó una cédula de entrevista para conocer la opinión de satisfacción o insatisfacción que expresan los docentes con respecto al trabajo que realizan en general o en aspectos particulares del mismo, en la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” .Los resultados promedio evidencian que con respecto al diseño de trabajo, condiciones de vida asociada, realización personal, promoción y superiores, la mayoría de los docentes se ubica en el nivel de acuerdo; y con respecto al indicador salario, la opinión promedio de la mayoría de los docentes se ubica en el nivel en desacuerdo. Para aplicar la prueba estadística correlación de Pearson y establecer la relación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral: primero se cuantificó la variable clima organizacional donde el 95.35%, 6 de docentes opinan en su mayoría que el nivel de clima

organizacional se ubica en el nivel medio y que corresponde al intervalo de [61-120] puntos, y con respecto a la segunda variable satisfacción laboral el 55.81% de docentes evidencian que la satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática Primaria Gran Unidad Escolar “San Carlos” es alto, el puntaje corresponde al intervalo de [131-195] puntos. Lo que implica que para la mayoría de docentes existe un clima organizacional medianamente aceptable, mientras que la satisfacción de laborar en la institución según la opinión de la mayoría de los docentes es alta. Por lo tanto, el nivel de correlación de Pearson es $r = + 0.31$; implica que existe una correlación positiva, pero con fuerza baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la opinión de los docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70 010 de la ciudad de Puno, 2015, quedando con este proceso demostrada la hipótesis.

La referencia en esta investigación es la correlación que se comprobó de las variables de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, además de la medición que se realizó de ambas variables en tal investigación. Adicionalmente, se pudo destacar que en nuestro país sí existen investigaciones sobre estas variables, lo cual contribuye en poder conocer en términos de investigación sobre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral, ambas actualmente utilizadas para la gestión del comportamiento organizacional y del talento humano.

2.1.3. Antecedentes Locales:

(Leyva & Peña, 2013), Análisis de las Dimensiones del Clima Organizacional para Mejorar la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Cultura de Junín - Ministerio de Cultura, Universidad Continental, Huancayo-Perú. La presente investigación tiene como problema el cómo influyen las dimensiones del Clima Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Cultura Junín del Ministerio de Cultura, ya que en la institución hay una insatisfacción que obstruye el buen desarrollo de las actividades y no hay un antecedente a esta investigación para mejorar este problema, Para determinar la influencia de las Dimensiones del Clima Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Cultura Junín como técnica para la recolección de datos, así como el análisis FODA de la institución. Además, también se utilizó la encuesta preliminar anónima a 4 colaboradores sobre la Satisfacción Laboral y que tan adecuado considera el Clima Organizacional de la Institución. Esta investigación es del tipo descriptiva, ya que se buscó conocer cómo influyen las dimensiones del Clima Organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Cultura Junín - Ministerio de Cultura.

Se concluye que las principales dimensiones del Clima Organizacional que permitirán mejorar la Satisfacción Laboral son cooperación, relaciones, recompensa, estándares, conflictos, responsabilidad y estructura. Estas

dimensiones están repercutiendo de manera negativa en las actividades que desarrollan los colaboradores de la Dirección Regional de Cultura – Junín, se ha encontrado que hay insatisfacción latente y preocupante por parte del Director y los Colaboradores de la Institución. Además de ello, también se ha encontrado que las dimensiones secundarias del Clima Organizacional que permitirán mejorar la Satisfacción Laboral son Identidad y Desafío.

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

2.2. Base Teórica.

2.2.1. Clima Organizacional.

a. Definición.

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

(Marchart 2006, pág.134), dice que 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 y rendimiento profesional”.

(Méndez Álvarez, 2006, p. 103), 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, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones, control) que orientan su creencia,

percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

(Chiavenato, I. 2007, p.14), infiere que el Clima Organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y se comunican. Una de las principales características del Clima Organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento.

(Dolly, 2007, pág. 69), menciona que Clima Organizacional es “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores”. El Clima Organizacional es armónico y se basa en las relaciones entre jefes y trabajadores, así como entre los mismos trabajadores.

(Gaspar, G. 2011, p. 235), señala que el Clima Organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el Clima Organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización. Para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el Clima

Organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes.

(Aguirre, M & Martínez, L. 2012, p. 12), hacen referencia que el Clima Organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina Clima Organizacional.

(Aguirre, M & Martínez, L. 2012, p. 18), nombran que las variables o componentes importantes a estudiar dentro de una organización a modo de percepción del trabajador son los espacios físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias; así también el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, las relación y conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress. Todo lo mencionado es la integración que conforma el Clima Organizacional.

Finalmente (Pavia 2014, p. 223), indica que el Clima Organizacional hace referencia a las apreciaciones que tienen los integrantes de una organización con respecto al lugar donde desempeñan sus actividades laborales. El Clima Organizacional se relaciona de una manera directa con

la motivación y, por tanto, en la satisfacción del trabajador. Es por ello se dice que, si un trabajador se siente motivado, su nivel de satisfacción con respecto al trabajo será alto, y su rendimiento y productividad dentro de la organización, será considerable.

b. Teorías del Clima Organizacional.

b.1. Teoría de Likert.

La teoría del Clima Organizacional, o también denominada sistemas de organización de Likert, muestra en relación del binomio causa efecto, la naturaleza de los climas analizados, permitiendo el estudio del papel de las variables que componen el clima observado. (Brunet, 1987).

Así también menciona que la conducta de los colaboradores deriva del comportamiento de la organización y sus condiciones. De este modo, los trabajadores los perciben por la información, capacidades, aptitudes y valores. Tiene en consideración además de que la reacción de las personas se encuentra directamente relacionada con la percepción del contexto que se tiene.

b.2. Teoría de la escuela funcionalista.

Su base de estudio se basa en que el pensamiento y comportamiento individuales son dependientes del ambiente que lo rodea a las personas; así como las diferencias particulares que juegan un rol preponderante en la adaptación de los recursos humanos a su medio de trabajo. (Marroquín Pérez & Pérez Gutierrez, 2011).

b.3. Teoría de la escuela gestalista.

Bajo esta teoría se agrupan aquellos teóricos que argumentan que la capacidad de la persona para su adaptación a un medio, ya que no tiene otra opción, en contraposición a lo sostenido por los funcionalistas, que introducen el papel de las diferencias individuales en la dinámica de aprendizaje y adaptación, esto es, que la persona interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste. (Rivero, 2005).

Los gestalistas y funcionalistas aplican en el estudio del Clima Organizacional, el nivel de homeostasis que los sujetos intentan obtener. De este modo, reconocen que las personas precisan información de su ambiente de trabajo, y así poder saber de los comportamientos en la empresa, obteniendo un equilibrio con el mundo que los rodea.

c. Tipos de Clima Organizacional.

Likert citado por (Brunet 1987) menciona los tipos de Clima Organizacional y son:

c.1. Clima de tipo autoritario.

Se caracteriza por tener a una dirección que no tiene confianza o reserva escasamente este atributo a sus empleados. Así pues, la gran parte de las decisiones y el trazado de objetivos se toman en las líneas de dirección de la organización para que sean distribuidas en una función puramente descendente. El ambiente dominante resultante es

uno de miedo, castigo, amenaza, recompensa temporal y de necesidad de satisfacción a niveles psicológicos, así como de seguridad.

Este tipo de clima representa un entorno estable y aleatorio donde la comunicación de gestión con sus empleados solo existe en términos de pautas e instrucciones específicas. Los empleados deben trabajar en un ambiente de miedo, castigo, amenaza, recompensas temporales y el cumplimiento de las necesidades permanece a nivel psicológico y de seguridad. Este entorno ambiental constituye un contexto estable y aleatorio donde la comunicación de gestión con sus empleados existe solo en términos de directrices e instrucciones específicas.

c.2. Clima de tipo participativo.

Se caracteriza, por que toma en consideración la opinión de los trabajadores y las comunicaciones con la alta dirección son fluidas. Así, para (Lickert, 1985, p. 195), “se basa en la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación”.

De este modo, existe un gerente capaz de confiar en los profesores, ya que él probablemente hizo un determinado curso de entrenamiento en relación a ellos, o él organiza constantemente charlas en que todos participan y dan instrucciones precisas sobre cómo realizar las tareas.

d. Dimensiones de Clima Organizacional.

De acuerdo a (Litwin & Stringer, 1968), el Clima Organizacional tiene las dimensiones que siguen:

d.1. Estructura.

Que simboliza el sistema de percepción de las funciones, obligaciones y deberes que sostienen a la organización.

d.2. Responsabilidad individual.

Representa el cuadro de actuación o límite de ejecutabilidad otorgado a cada empleado.

d.3. Remuneración.

Simboliza el recambio o contraprestación por el trabajo realizado.

d.4. Riesgos y toma de decisiones.

Significa, el umbral para el análisis de toma de decisiones, así como la medición de las consecuencias de estos.

d.5. Apoyo.

Son los deseos de sostenimiento y cooperación mutua existentes entre los trabajadores.

d.6. Tolerancia al conflicto.

Simboliza la limitante entre la confrontación y el soporte de actitudes nocivas, o consideradas como tal, entre los trabajadores.

2.2.2. Desempeño Laboral.

a. Definición.

El Desempeño Laboral, esta signado o relacionado por el estado de produccion individual del recursos huamno, el mismo que conserva para sus resultados distitntas variables, como el ambiente, el humor, el salario; como ya habiamos advertido con anterioridad.

El Desempeño Laboral, según Bohórquez, citado por (Araujo & Guerra, 2010), es el nivel de ejecución logrado, en funcion de las metas establecidas en la organización.

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

Por otro lado, (Uzcategui, J. 2011, p.87), dice que el Desempeño Laboral es el rendimiento laboral ejecutado por el colaborados, evidenciando cada uno de sus capacidades y habilidades que le permiten a realizar sus actividades de manera eficiente, contribuyendo con el cumplimiento de cada uno de objetivos planteados en una primera instancia.

(Stoner, Freeman, & Gilbert, 2002, pág. 9), sostiene que el Desempeño Laboral, representa la “medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados”.

Asimismo (Isea, J. (2013, p.35), colige que el Desempeño Laboral, es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus

habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública.

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

b. Elementos que influyen en el Desempeño Laboral.

Davis y Newtrons, citados en (Araujo y Guerra, 2007). Refieren que este se encuentra influenciado por factores medibles como la competencia, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo, los estándares de trabajo, el desarrollo del talento, el trabajo con energía, la maximización del rendimiento.

(Chiavenato I. 1990), indica que se encuentra determinada por el comportamiento de los sujetos implicados en unaa tarea o trabajo, asi como tamnbien por los denominados factores de ordeen operacional, como la disciplina, actitud de cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realizar y los factores operacionales: Trabajo de conocimiento, la calidad, la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo, liderazgo.

Así pues, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña, se dice que el desempeño laboral, es un campo de medición fluctuante y variado. (Queipo & Usecha, 2002).

c. Dimensiones.

Como considera (Davis, 1984), las dimensiones para medir el Desempeño Laboral son en resumen:

c.1. Relación con el jefe.

Implica el carácter de líder al que debe estar expuesta la gerencia. El liderazgo, se convierte así, en un rasgo distintivo de la relación entre los jefes y los empleados, sin llegar a que entre ambos, surjan desigualdades insostenibles y no razonadas.

c.2. Capacitación y desarrollo.

Con un amplio margen de constante innovación, que tenga como base el desarrollo y la capacitación, se generarán recursos humanos, con una visión más amplia de sus funciones, propositivos y no dispositivos.

c.3. Comunicación.

Implica la transmisión de las ideas, conceptos, dudas e interrogantes, intermedios.

c.4. Satisfacción.

Implica la medición del grado de conveniencia y agrado con la tarea realizada y con los retribuido por ella, aunque también implica el nivel de relación de la apreciación del trabajo bien realizado.

c.5. Motivación.

La motivación, es uno de los índices medibles más amplios que existen en las categorías del desempeño laboral, pues supone una constante de incremento o deterioro en los resultados finales de los procesos productivos.

2.3. Definición de Conceptos.

- a. Administración:** Es la ciencia responsable de planificar, organizar, coordinar, dar seguimiento y evaluar la industria, el comercio, las finanzas y el servicio de cualquier institución, industria o negocio.
- b. Autoridad:** Significa el poder de tomar decisiones en una especialidad, en cualquier nivel.
- c. Clima Organizacional:** Característica de la organización detectada por los miembros de la empresa, que afecta su conducta. Se trata de las características motivacionales del entorno organizacional, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en los elementos que la conforman
- d. Comportamiento:** Es una cualidad e índice que permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre estas.

- e. **Conflictos:** Son definidos como las ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos en contradicción. Es un proceso que se inicia cuando una de las partes atenta o intenta atentar contra alguno de sus intereses.
- f. **Control:** Se le define como el conjunto de actos que determinan las operaciones a los estándares predeterminados; su base de acción es la información de retorno. De este modo, se ocupa en garantizar que todo ocurre de acuerdo con la planeación adoptada y los objetivos preestablecidos, señalando las fallas y los errores para corregirlos y evitar reincidir en ellos.
- g. **Coordinación:** Concatena los quehaceres de una organización con el objeto de facilitar el trabajo y los resultados. Coordina todos los elementos en proporciones suficientes y ajusta los órganos a los extremos.
- h. **Comportamiento:** Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre estas.
- i. **Control:** Es el conjunto de operaciones que alinea los estándares de la organización. Si pues, intenta asegurar que todo suceda de acuerdo con la planificación adoptada y los objetivos preestablecidos, señalando las fallas y los errores para corregirlos y evitar el reanudamiento en ellos.
- j. **Coordinación:** Armoniza todas las actividades de una empresa para facilitar el trabajo y los resultados. Sincroniza recursos y actividades en proporciones adecuadas y ajusta los medios a los fines.
- k. **Desempeño:** Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa.

l. Organigrama: Es el esquema que representa la estructura base de la organización, donde se señalan con determinada claridad los niveles y jerarquías de la empresa, así como de sus unidades y componentes.

m. Organización: Es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planeados en el ambiente.

2.4. Hipótesis y Variables.

2.4.2 Hipótesis General.

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

2.5.2. Hipótesis Específicas.

- a. Existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- b. Existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- c. Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

- d. Existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- e. Existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.
- f. Existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

2.5.3. Variable 1: Clima Organizacional.

- a. Dimensiones.
- b. Estructura.
- c. Responsabilidad individual.
- d. Remuneración.
- e. Riesgos y toma de decisiones.
- f. Apoyo.
- g. Tolerancia al conflicto.

2.5.4. Variable 2: Desempeño Laboral.

- a. Dimensiones.
- b. Relación con el jefe.
- c. Capacitación y desarrollo.

- d. Comunicación.
- e. Satisfacción.
- f. Motivación.

2.6. Operacionalización de las Variables.

Tabla 1: Operacionalización de Variables.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 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 apoyo. (Dessler, 1979)	Estructura	Tareas definidas.	Ordinal
			Claridad en quién manda y toma las decisiones.	
			El exceso de reglas, Normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	
		Responsabilidad Individual	Hacer bien el trabajo, aunque no sea supervisado.	
			Los superiores trazan planes generales y cada uno es responsable por el trabajo realizado.	
			Toma de iniciativa hacer las cosas por sí mismo.	
		Remuneración	La filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	
			Buen sistema de remuneración	
		Riesgos y Toma de Decisiones	Las remuneraciones e incentivos mejores que las amenazas y críticas.	
			Remuneración según su desempeño en el trabajo.	
			La filosofía es que a largo plazo progresas más si haces las cosas lentas pero certeramente.	
		Apoyo	Riesgos en los momentos oportunos.	
			La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	
			Todo trabajo se puede mejorar.	
			Mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.	

			Si todas las personas están contentas la productividad marca bien.	
		Tolerancia al Conflicto	Buena impresión si uno se mantiene callada para evitar desacuerdos. Estimular las discusiones abiertas entre individuos. Se puede decir lo que se piensa	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato I. , 1990)	Relación con el Jefe	Trabajar bajos las órdenes de un jefe directo.	Ordinal
			Objetivos realistas.	
			Llama la atención a alguien lo hace con justicia.	
		Capacitación y Desarrollo	Comunicación con el encargado es positiva.	
			Cursos de capacitación.	
			Interés en el desarrollo del personal.	
		Comunicación	Recursos humanos cumple su función.	
			Información actualizada sobre los acontecimientos de la empresa.	
			Juntas de trabajo.	
			Retroalimentación sobre Desempeño Laboral.	
		Satisfacción	Las opiniones cuentan para tomar decisiones.	
			Satisfacción de ser parte de una gran empresa.	
			Satisfacción con el sueldo que percibes.	
			Satisfacción con el trato dentro de la empresa.	
		Motivación	Satisfacción por la atención y el trato que se le otorga al cliente.	
			Actitud del superior impulsa a trabajar más.	
El ambiente de trabajo.				
Superación laboral de los empleados.				
			Bienestar del personal.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la operacionalización de variables - 2016.

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA.

3.1. Método de Investigación.

Como indica (Sierra, 1985) el método general esta signado por el método científico, ya que esta representa a un conjunto de pensamientos globales e imprescindibles por medio de las cuales, surgen cualidades importantes, como aquellas que están regidas por las leyes universales que conforman un conocimiento sistemático, que tienen como estructura a la formulación del problema, respuesta a priori o hipótesis y contrastación de hipótesis.

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

3.2. Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería, de la ciudad de Huancayo. Del mismo modo, el estudio es cuantitativo ya que mide el grado de relación entre las variables antes mencionadas.

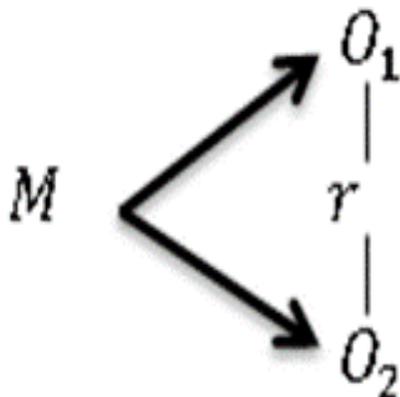
3.3. Nivel de Investigación.

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

3.4. Diseño de la Investigación.

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería, de la ciudad de Huancayo; las cuales no fueron inducidas intencionalmente; transaccional, debido a que la recolección de información se hizo en un solo momento y en un tiempo único. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El esquema es:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Observación variable 1 (Clima Organizacional).

O₂ = Observación variable 2 (Desempeño Laboral).

3.5. Población y Muestra.

3.5.1. Población.

Está conformada por ciento treinta y cinco (135) trabajadores del Cuartel General de la 31a Brigada de Infantería – Huancayo, que comprende hombres y mujeres.

Tabla 2: Población de la investigación.

Nivel	N° Trabajadores
Total	135
Oficiales	23
Técnicos y Suboficiales	72
Empleados civiles	40

Fuente: Elaboración propia – 2016.

3.5.2. Muestra.

Se ha determinado mediante un muestreo no probabilístico. Solís (1991) dice acerca del muestreo no probabilístico o empírico que en este caso la selección de los elementos de la muestra no se fundamenta en la teoría matemática – estadística, sino básicamente en el criterio del investigador,

Para diseñar el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula del muestreo aleatorio simple que se usa en variables cualitativas, para técnicas de encuestas y entrevistas la que se detalla a continuación.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 90% de confianza. Cuyo valor equivale a 1.64.

P: Proporción de hombres que laboran en Cuartel General de la 31a Brigada de Infantería – Huancayo, para el caso del problema le corresponde un valor de $p=0.6$.

Q: Proporción de hombres que laboran en Cuartel General de la 31° Brigada de Infantería – Huancayo, para el caso del problema le corresponde un valor de $p=0.4$.

ϵ : Margen de error 9.7%.

N : Población conformada por ciento treinta y cinco (135) trabajadores entre hombre y mujeres.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{1.64^2 * 0.6 * .04 * 135}{(0.097^2 * 134) + (1.64^2 * 0.6 * 0.4)}$$

Donde $n = 45$ trabajadores del Cuartel General de la 31° Brigada de Infantería – Huancayo, con valor se determina el factor de distribución muestral (f_{dm})= $n/N = 45/135$.

$F_{dm} = 0.33$, factor que permite calcular la distribución de la muestra.

Tabla 3: Distribución de la muestra de la investigación.

Nivel	Nº Trabajadores
Total	45
Oficiales	8
Técnicos y Suboficiales	24
Empleados civiles	13

Fuente: Elaboración propia – 2016.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.6.1. Técnica de Recolección de Datos.

La técnica será de recopilación bibliográfica y recopilación estadística, mediante la encuesta que es un proceso cognitivo de carácter intencional, definido como el empleo sistemático de nuestros sentidos. (Kerlinger, 1979).

3.6.2. Instrumento de Recolección de Datos.

Como resalta (Tamayo, 2000) el cuestionario, tiene como finalidad el recolectar datos, mediante un conjunto de preguntas conteniendo variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación.

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos (modelo).

La confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el coeficiente alfa de Cronbach por ser ambos instrumentos politómicas. (Los resultados se encuentran en el Anexo 03).

- a. **La confiabilidad para el primer instrumento:** Cuestionario de Clima Organizacional para 20 ítems nos dio el valor de 0.827, lo que es considerado aceptable. (Rosas & Zúñiga, 2010). Por lo que el instrumento de Clima Organizacional es confiable.
- b. **La confiabilidad para el segundo instrumento:** Cuestionario de Desempeño Laboral para 20 ítems nos dio el valor de 0.855, lo que es considerado aceptable. (Rosas & Zúñiga, 2010).
- c. **Procesamiento de datos:** El procesamiento de datos se hizo a través del programa SPSS versión 22, de dónde se halló los estadísticos descriptivos y la descripción del proceso de la prueba de hipótesis corresponde al análisis estadístico inferencial.
- d. **Técnicas de procesamiento de datos:**

Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes por variables y dimensiones.

Para el análisis inferencial se hará en primer lugar la prueba de normalidad para elegir el estadístico de contraste de hipótesis entre Pearson (si la distribución es normal) y Spearman (si la distribución no es normal)

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los resultados fueron extraídos del software estadístico SPSS versión 22, de donde obtuvimos la matriz de datos (Ver Anexo N° 04) que nos proporcionó los resultados descriptivos e inferenciales. En primer lugar, presentamos los resultados descriptivos por variables y dimensiones. En la segunda parte presentamos los resultados inferenciales que son las pruebas de hipótesis por cada uno de los objetivos.

Resultados descriptivos.

- Resultados de la Variable 1: Clima Organizacional.
- Resultados de la dimensión estructura.
- En la dimensión estructura se considera cuatro variables.

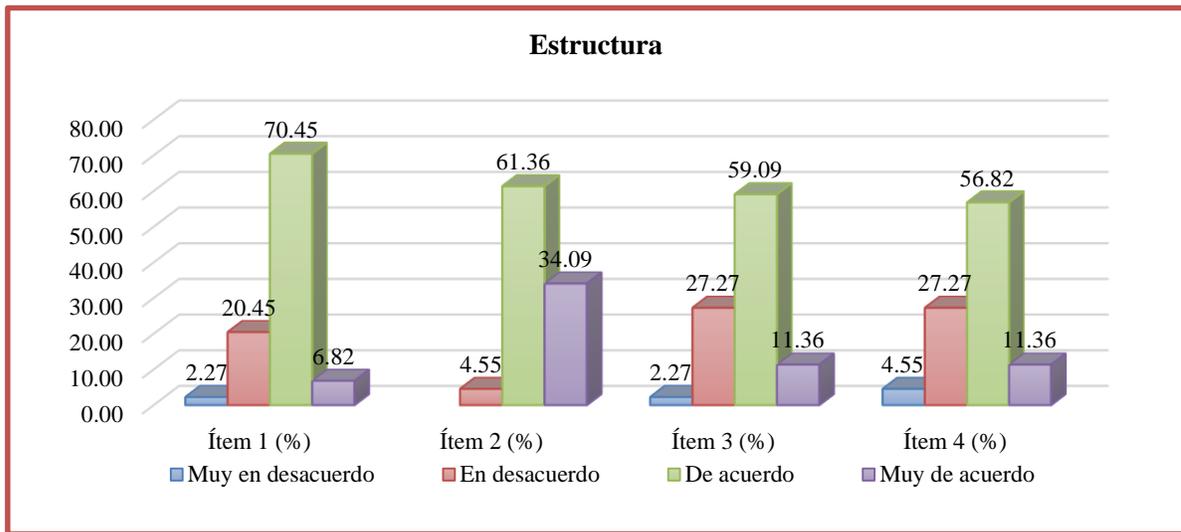
4.1. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

Tabla 4: Dimensión Estructura (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem1		Ítem 2		Ítem 3		Ítem4	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	2	2.27	0	0	1	2.27	2	4.55
En desacuerdo	9	20.45	3	4.55	13	27.27	13	27.27
De acuerdo	31	70.45	27	61.36	26	59.09	25	56.82
Muy de acuerdo	3	6.82	15	34.09	5	11.36	5	11.36
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos SPSS - 2016.

Figura 1: Dimensión de la Estructura.



Fuente: Elaboración propia sobre la Dimensión de la Estructura – 2016.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1 se muestran los resultados para la dimensión estructura, donde para la pregunta: En esta organización las tareas están claramente definidas, la mayoría (70.45%) respondió de acuerdo; para la pregunta: En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones la mayoría (61.36%) respondió de acuerdo; para la pregunta: El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) la mayoría (59.09%) respondió de acuerdo y para la pregunta: Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan la mayoría (56.82%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo se cumple con la estructura del Clima Organizacional entre 56% y 70%.

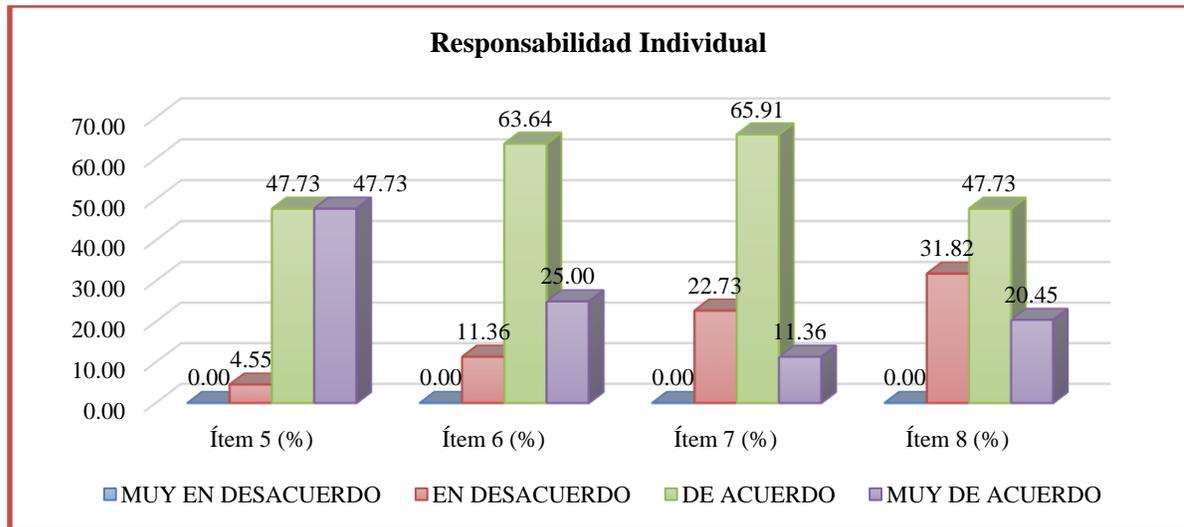
Resultados de la dimensión responsabilidad individual:

Tabla 5: Dimensión responsabilidad individual (Frecuencias y porcentajes).

Ítems	Ítem 5		Ítem 6		Ítem 7		Ítem 8	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
En desacuerdo	3	4.55	6	11.36	11	22.73	15	31.82
De acuerdo	21	47.73	28	63.64	29	65.91	21	47.73
Muy de acuerdo	21	47.73	11	25.00	5	11.36	9	20.45
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de datos SPSS – 2016.

Figura 2: Dimensión Responsabilidad Individual (%).



Fuente: Elaboración propia sobre la Dimensión Responsabilidad individual – 2016.

Interpretación.

La tabla 5 y Figura 2, nos muestran los resultados para la dimensión responsabilidad individual, donde para la afirmación: Me gusta hacer bien mi trabajo, aunque no esté supervisado (a) por mi jefe, la mayoría (47.73%) respondió de acuerdo y muy de acuerdo; para la pregunta: Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy el responsable por el trabajo realizado, la mayoría, es decir el (63.64%) respondió

de acuerdo; para la pregunta: En esta organización salgo adelante cuando tomo iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo, la mayoría (65.91%) respondió de acuerdo y para la pregunta: Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas la mayoría (47.73%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con la responsabilidad individual del Clima Organizacional entre 47% y 65%.

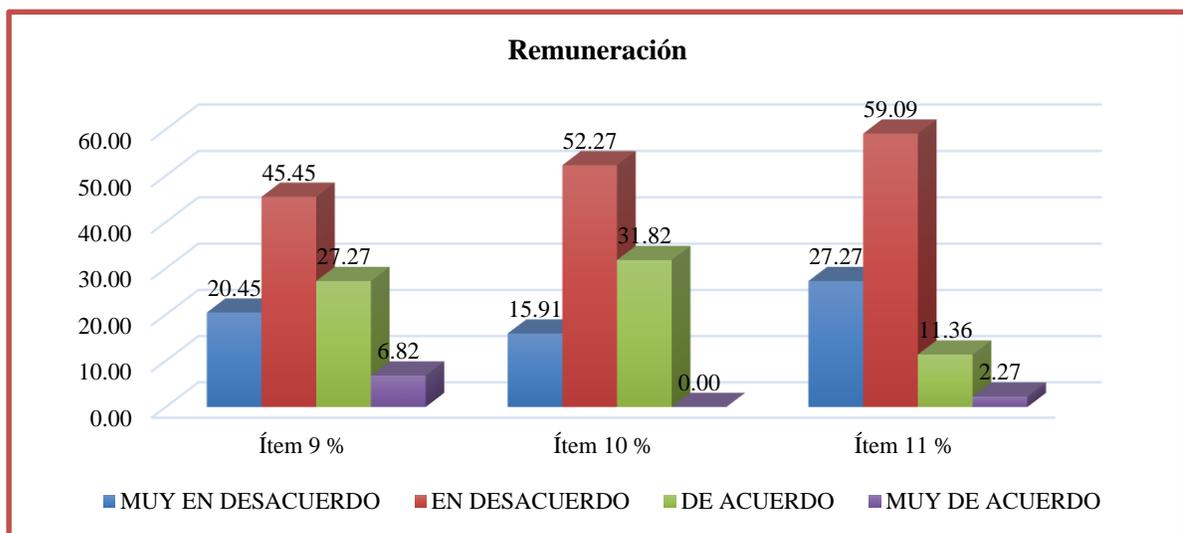
Resultados de la dimensión remuneración

Tabla 6: Dimensión Remuneración (Frecuencias y Porcentajes)

Ítems	Ítem 9		Ítem 10		Ítem 11	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	9	20.45	7	15.91	12	27.27
En desacuerdo	21	45.45	24	52.27	27	59.09
De acuerdo	12	27.27	14	31.82	5	11.36
Muy de acuerdo	3	6.82	0	0.00	1	2.27
Total	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia sobre la dimensión Remuneración – 2016.

Figura 3: dimensión Remuneración (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la dimensión Remuneración – 2016.

Interpretación.

La tabla 6 y Figura 3, nos muestran los resultados para la dimensión remuneración, donde para la pregunta: En esta organización existe un buen sistema de remuneración que ayuda a que el mejor ascienda (45.45%) respondió en desacuerdo; para la pregunta: Las remuneraciones e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas (52.27%) respondió en desacuerdo; y para la pregunta: Aquí las personas son remuneradas según su desempeño en el trabajo (59.09%) respondió en desacuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, no se cumple con la remuneración para el Clima Organizacional, mostrando desacuerdo entre un 45% y 59%.

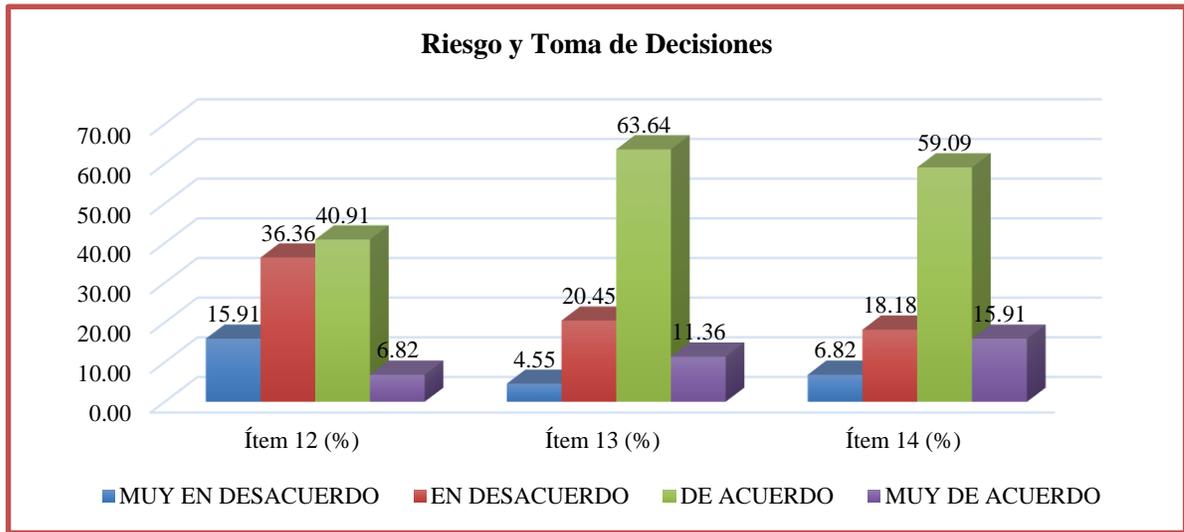
Resultados de la dimensión riesgos y toma de decisiones.

Tabla 7: Dimensión riesgo y toma de decisiones (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 12		Ítem 13		Ítem14	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	7	15.91	2	4.55	3	6.82
En desacuerdo	17	36.36	10	20.45	9	18.18
De acuerdo	18	40.91	28	63.64	26	59.09
Muy de acuerdo	3	6.82	5	11.36	7	15.91
Total	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia – 2016.

Figura 4: Dimensión riesgo y toma de decisiones (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión riesgo y toma de decisiones – 2016.

Interpretación.

La Tabla 7 y Figura 4, nos muestran los resultados para la dimensión riesgo y toma de decisiones, donde para la pregunta: La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente, la mayoría (40.91%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos, la mayoría (63.64%) respondió de acuerdo; y para la pregunta: La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad, la mayoría (59,09%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con el riesgo y toma de decisiones del Clima Organizacional entre 40% y 60%.

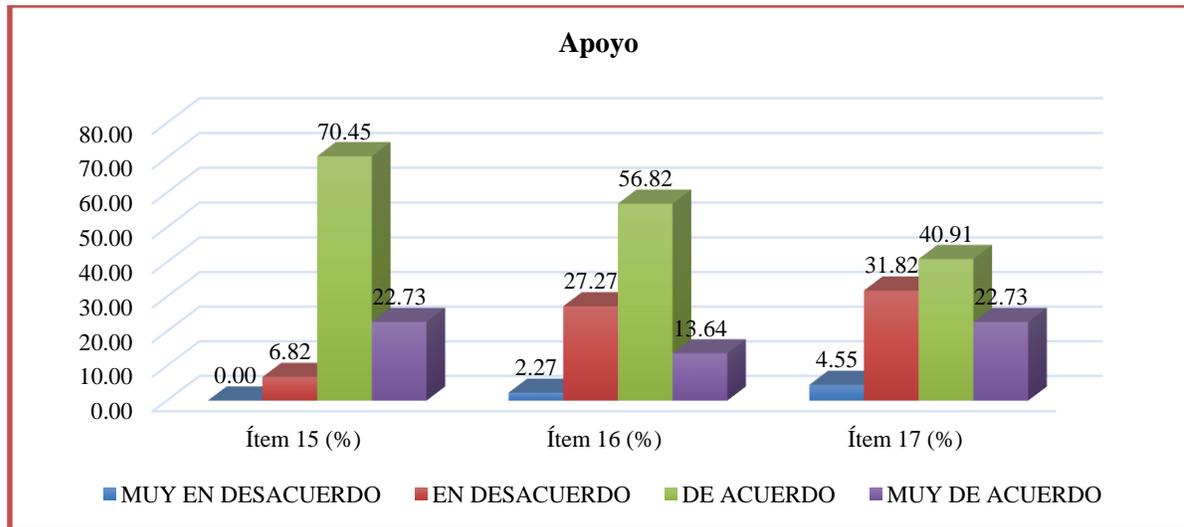
Resultados de la dimensión Apoyo.

Tabla 8: Dimensión apoyo (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 15		Ítem 16		Ítem 17	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	0	0.00	1	2.27	2	4.55
En desacuerdo	4	6.82	13	27.27	15	31.82
De acuerdo	31	70.45	25	56.82	18	40.91
Muy de acuerdo	10	22.73	6	13.64	10	22.73
Total	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Apoyo – 2016.

Figura 5: Dimensión Apoyo (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Apoyo – 2016.

Interpretación.

La tabla 8 y la figura 5, nos muestran los resultados para la dimensión apoyo, donde para la pregunta: El comando piensa que todo trabajo se puede mejorar, la mayoría (70.45%) respondió de acuerdo; para la pregunta: En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal, (56.82%) respondió de

acuerdo y para la pregunta: El comando piensa que si todas las personas están contentas la productividad es superior, la mayoría (40.91%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con el apoyo del Clima Organizacional entre 40% y 70%.

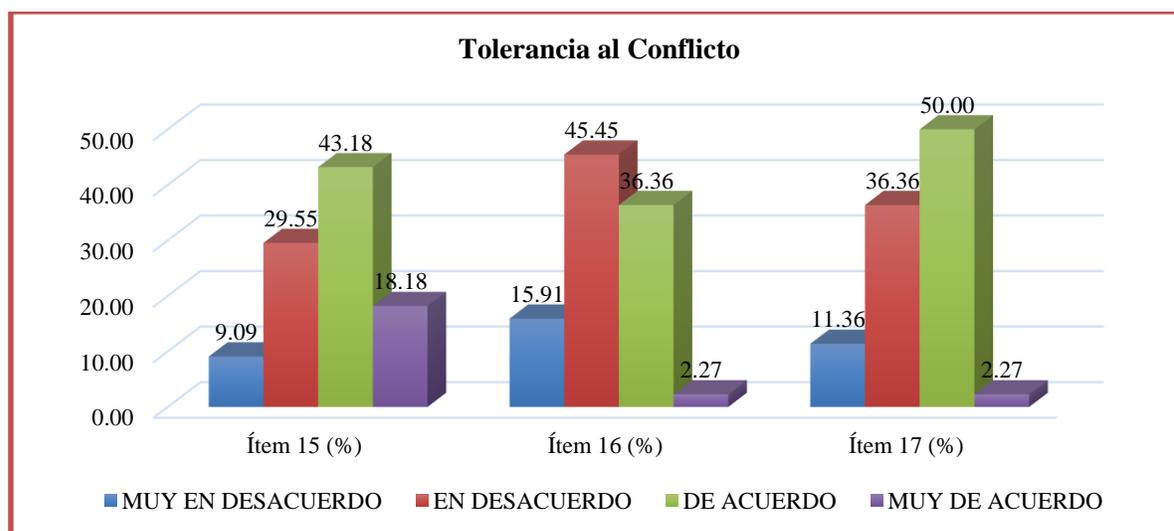
Resultados de la dimensión tolerancia al conflicto.

Tabla 9: Dimensión tolerancia al conflicto (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 18		Ítem 19		Ítem 20	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	4	9.09	7	15.91	5	11.36
En desacuerdo	14	29.55	21	45.45	17	36.36
De acuerdo	19	43.18	16	36.36	22	50.00
Muy de acuerdo	8	18.18	1	2.27	1	2.27
Total	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la dimensión tolerancia al conflicto – 2016.

Figura 6: Dimensión Tolerancia al Conflicto (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Tolerancia al Conflicto – 2016.

Interpretación.

La Tabla N° 09 y Figura N° 06 nos muestran los resultados para la dimensión tolerancia al conflicto, donde para la pregunta: En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos, la mayoría (43.18%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre trabajadores, la mayoría (45.45%) respondió en desacuerdo; y para la pregunta: Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes la mayoría (56.82%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con la tolerancia al conflicto del Clima Organizacional entre 43% y 50%.

Resultados de la Variable 2: Desempeño Laboral

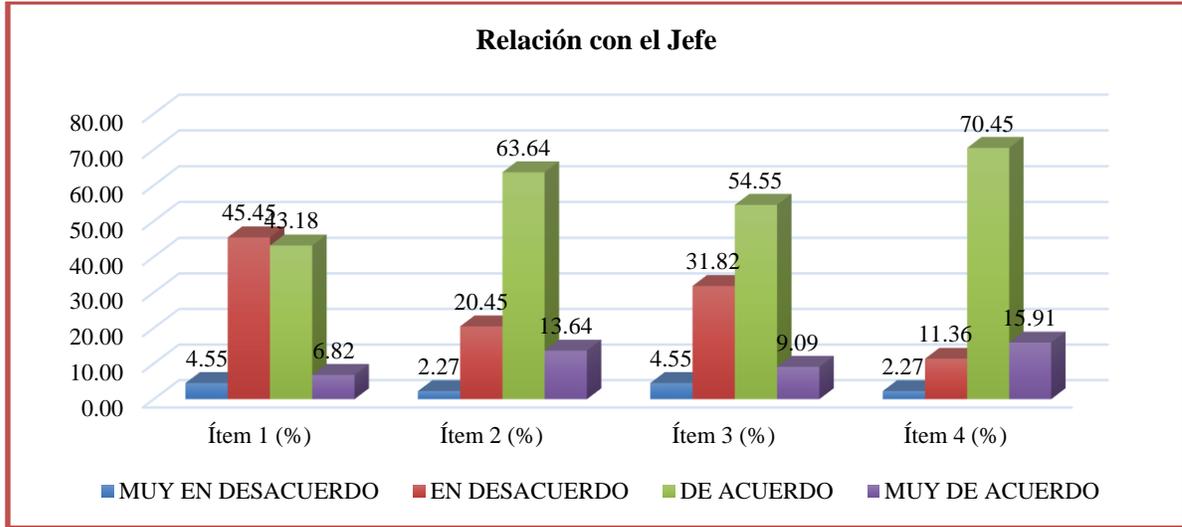
Resultados de la dimensión relación con el jefe

Tabla 10: Dimensión Relación con el Jefe (Frecuencias y Porcentajes)

Ítems	Ítem 1		Ítem 2		Ítem 3		Ítem 4	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	2	4.55	1	2.27	2	4.55	1	2.27
En desacuerdo	21	45.45	10	20.45	15	31.82	6	11.36
De acuerdo	19	43.18	28	63.64	24	54.55	31	70.45
Muy de acuerdo	3	6.82	6	13.64	4	9.09	7	15.91
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Relación con el Jefe – 2016.

Figura 7: Dimensión Relación con el Jefe (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Relación con el Jefe – 2016.

Interpretación

La Tabla 10 y la figura 7, nos muestran los resultados para la dimensión relación con el jefe, donde para la pregunta: Me gusta trabajar bajos las órdenes de un jefe directo, la mayoría (45.45%) respondió en desacuerdo; para la pregunta: Mi jefe establece objetivos realistas, la mayoría (63.64%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Cuando mi superior le llama la atención a alguien lo hace con justicia la mayoría (54.55%) respondió de acuerdo .y para la pregunta: La comunicación con mi jefe es positiva y efectiva (70.45%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple en mayor parte con la relación con el jefe en el Desempeño Laboral entre 50% y 70%.

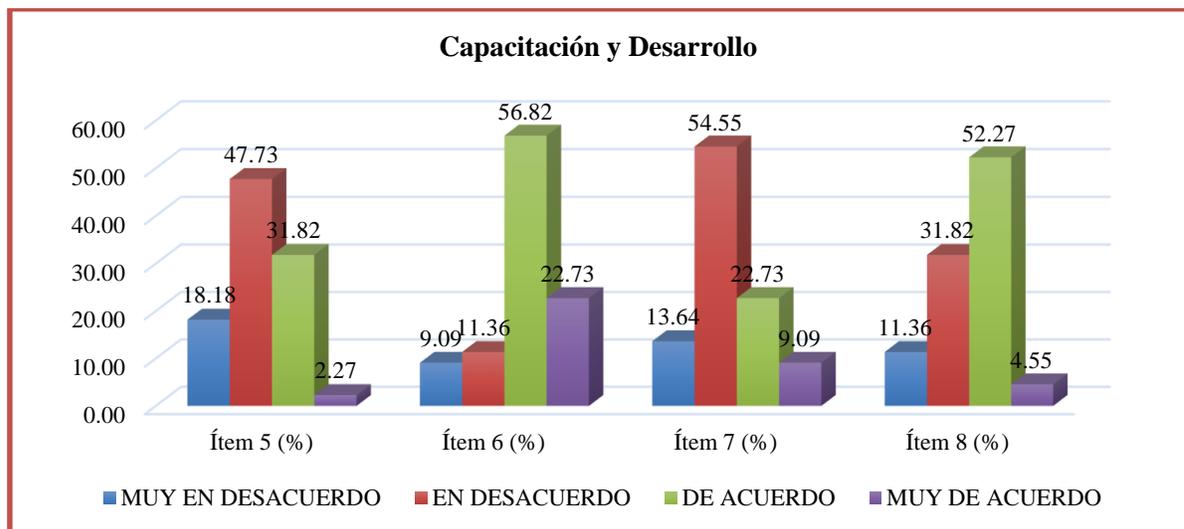
Resultados de la dimensión capacitación y desarrollo.

Tabla 11: Dimensión Capacitación y Desarrollo (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 5		Ítem 6		Ítem 7		Ítem 8	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	8	18.18	4	9.09	6	13.64	5	11.36
En desacuerdo	22	47.73	6	11.36	25	54.55	15	31.82
De acuerdo	14	31.82	25	56.82	10	22.73	23	52.27
Muy de acuerdo	1	2.27	10	22.73	4	9.09	2	4.55
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Dimensión Capacitación y Desarrollo – 2016.

Figura 8: Dimensión Capacitación y Desarrollo (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Dimensión Capacitación y Desarrollo – 2016.

Interpretación.

La Tabla 11 y la Figura 8, nos muestran los resultados para la dimensión capacitación y desarrollo, donde para la pregunta: La institución cuenta con cursos de capacitación, la mayoría (47.73%) respondió en desacuerdo; Considero que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo, la mayoría (56.82%) respondió de acuerdo; para la pregunta: La institución demuestra tener interés en mí persona para el desarrollo

personal, la mayoría (54.55%) respondió en desacuerdo .y para la pregunta La sección de personal cumple satisfactoriamente su función (52.27%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple medianamente con la capacitación y desarrollo para el Desempeño Laboral en un 50%.

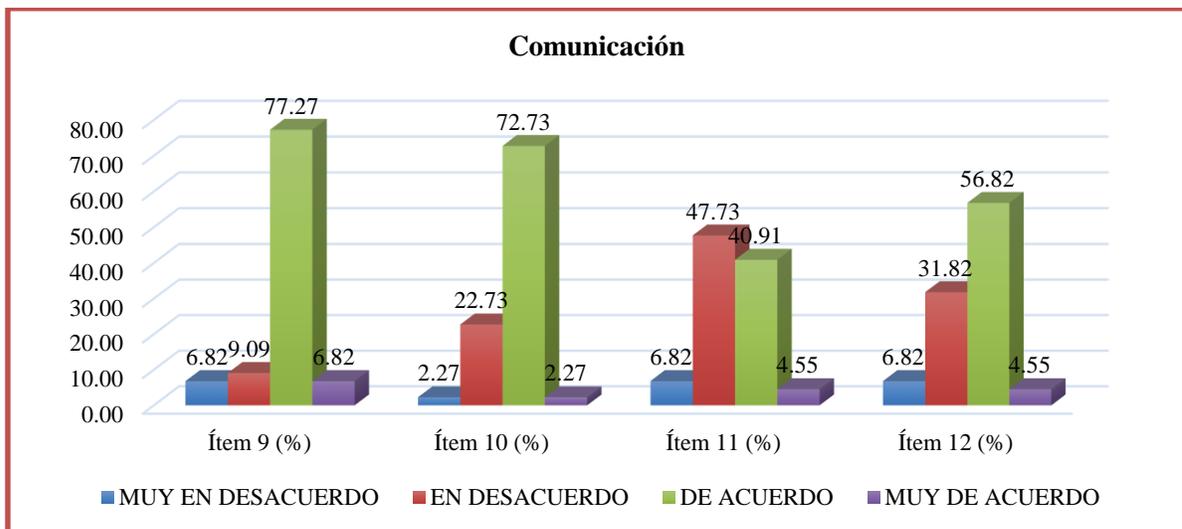
Resultados de la dimensión comunicación.

Tabla 12: Dimensión Comunicación (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 9		Ítem 10		Ítem 11		Ítem 12	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	3	6.82	1	2.27	3	6.82	3	6.82
En desacuerdo	5	9.09	11	22.73	22	47.73	15	31.82
De acuerdo	34	77.27	32	72.73	18	40.91	25	56.82
Muy de acuerdo	3	6.82	1	2.27	2	4.55	2	4.55
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Dimensión Comunicación – 2016.

Figura 9: Dimensión Comunicación (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Dimensión Comunicación – 2016.

Interpretación.

La Tabla 12 y la Figura 9, nos muestran los resultados para la dimensión comunicación, donde para la pregunta: Tengo la información actualizada sobre los acontecimientos de la institución de acuerdo a mi sección, la mayoría (77.27%) respondió de acuerdo; a la pregunta: Las juntas de trabajo son interesantes y amenas, la mayoría (72.73%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Recibo retroalimentación sobre mi Desempeño Laboral la mayoría (47.73%) respondió en desacuerdo .y para la pregunta: Mis opiniones cuentan para tomar decisiones (56.82%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple en su mayoría con la comunicación para el Desempeño Laboral en entre un 50% y 77%.

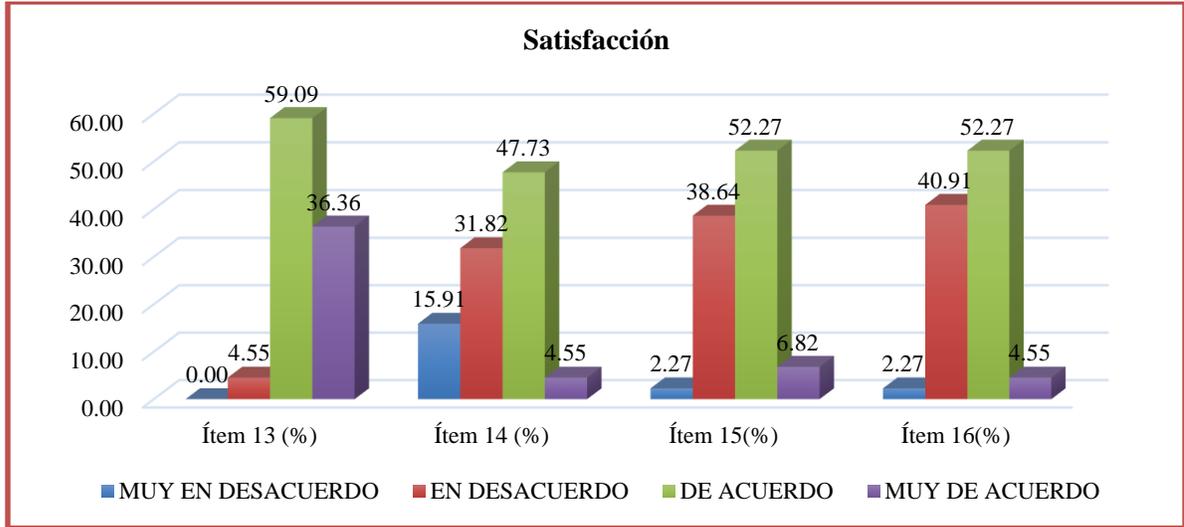
Resultados de la dimensión satisfacción.

Tabla 13: Dimensión Satisfacción (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 13		Ítem 14		Ítem 15		Ítem 16	
	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	0	0.00	7	15.91	1	2.27	1	2.27
En desacuerdo	3	4.55	15	31.82	18	38.64	19	40.91
De acuerdo	26	59.09	21	47.73	23	52.27	23	52.27
Muy de acuerdo	16	36.36	2	4.55	3	6.82	2	4.55
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la dimensión Satisfacción - 2016.

Figura 10: Dimensión Satisfacción (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Dimensión Satisfacción – 2016.

Interpretación.

La Tabla 13 y Figura 10, nos muestran los resultados para la dimensión satisfacción, donde para la pregunta: Que tan satisfecho se siente de ser parte de esta institución, la mayoría (59.09%) respondió de acuerdo; a la pregunta: Que tan satisfecho se siente con el sueldo que percibe, la mayoría (47.73%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Me siento satisfecho por el trato que recibes dentro de la institución, la mayoría (52.27%) respondió de acuerdo .y para la pregunta: Estoy satisfecho por el trato que se le otorga a mis compañeros de trabajo, (52.27%) respondió de acuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con la satisfacción para el Desempeño Laboral en entre un 40% y 60%.

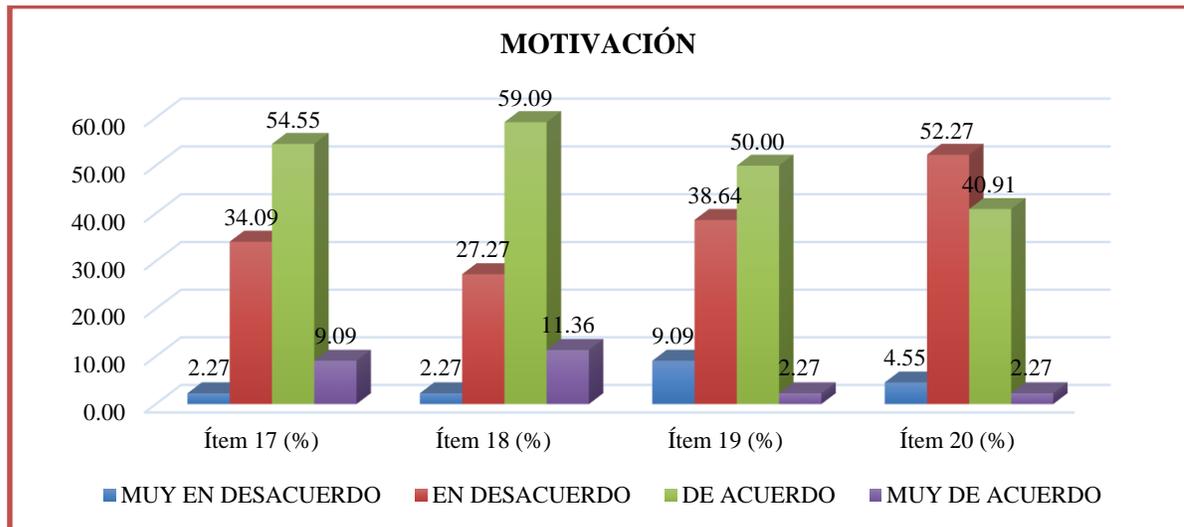
Resultados de la dimensión Motivación.

Tabla 14: Dimensión Motivación (Frecuencias y Porcentajes).

Ítems	Ítem 17		Ítem 18		ítem 19		ítem 20	
Alternativas	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)	Frecuencia	(%)
Muy en desacuerdo	1	2.27	1	2.27	4	9.09	2	4.55
En desacuerdo	16	34.09	13	27.27	18	38.64	24	52.27
De acuerdo	24	54.55	26	59.09	22	50.00	18	40.91
Muy de acuerdo	4	9.09	5	11.36	1	2.27	1	2.27
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la dimensión Motivación – 2016.

Figura 11: Dimensión Motivación (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la dimensión Motivación – 2016.

INTERPRETACIÓN.

La Tabla 14 y la Figura 11, nos muestran los resultados para la dimensión motivación, donde para la pregunta: La actitud de mi superior me impulsa a trabajar mejor, la mayoría (54.55%) respondió de acuerdo; a la pregunta: El ambiente de trabajo me motiva a trabajar, la mayoría (59.09%) respondió de acuerdo; para la pregunta: Mi jefe se preocupa por la

superación laboral de los trabajadores (50%) respondió de acuerdo y para la pregunta: La institución se preocupa por mi bienestar. (52.27%) respondió en desacuerdo.

Por lo que podemos afirmar que en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple en su mayoría con la motivación en el Desempeño Laboral entre un 50% y 60%.

4.2. Presentación de Resultados.

Resultados Inferenciales.

Para la elección de la aplicación de la prueba estadística, es necesario tener en consideración la prueba de normalidad.

Prueba de Normalidad.

Antes de hacer la prueba de hipótesis es necesario hacer la prueba de normalidad para poder determinar el estadístico de correlación a utilizar que este caso corresponde la prueba de Shapiro Wilk por ser la muestra menor a 50 ($n=45$). Donde sí los datos tienen distribución normal le corresponde es estadístico correlacional de r de Pearson y si los datos no tienen distribución normal le corresponde el estadístico de correlación Rho de Spearman (Rosas & Zúñiga, 2010)

Planteamiento de la hipótesis:

Los datos tienen distribución normal si $p \geq 0.05$

Los datos no tienen distribución normal si $p < 0.05$

Nivel de significancia = 0.05

Grados de libertad = $n = 45$

Tabla 15: Prueba de Normalidad.

Dimensiones y Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura	0.893	45	0.001
Responsabilidad Individual	0.950	45	0.055
Remuneración	0.951	45	0.062
Riesgos y Toma de Decisiones	0.929	45	0.010
Apoyo	0.926	45	0.008
Tolerancia al Conflicto	0.938	45	0.019
Clima Organizacional	0.985	45	0.812
Desempeño Laboral	0.983	45	0.734

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba de normalidad – 2016.

Interpretación.

Los resultados de la prueba de normalidad nos muestran que las dimensiones estructura, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto tienen valores ($p=0.01, 0.10, 0.08, 0.019$) < 0.05 . Mientras las dimensiones responsabilidad individual, remuneración y las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral tienen valores ($p= 0.055, 0.62, 0.812$ y 0.734) > 0.05 .

Decisión Estadística.

Dado que la dimensión 1, dimensión 4, dimensión 5 y dimensión 6 tienen valores menores a 0.05 entonces asumimos que no tienen distribución normal por lo tanto el estadístico de contraste para la hipótesis específica 1, 4, 5 y 6 se realizarán con el estadístico correlacional de Rho de Spearman. Mientras la dimensión 2, dimensión 3, la variable 1 y la variable 2 tienen valores mayores a 0.05 asumimos que tienen distribución normal, por lo tanto el estadístico de contraste para la hipótesis específica 2, 3 e hipótesis general corresponde a r de Pearson.

Prueba de Hipótesis

Contrastación de la Hipótesis General

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: $n = 45$

Tabla 16: Prueba R de Pearson para la Hipótesis General

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) - 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.723$, lo que nos indica que la relación es directa y moderada (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.000 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: $n = 45$

Tabla 17: Prueba Rho de Spearman para la dimensión estructura y la variable Desempeño Laboral.

		Estructura	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1.000	,463**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	45	45
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,463**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.463$, lo que nos indica que la relación es directa y débil (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.002 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que Existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: = $N = 45$

Tabla 18: Prueba R de Pearson para la dimensión responsabilidad individual y la variable Desempeño Laboral.

		Responsabilidad Individual v1	Desempeño Laboral
Responsabilidad Individual v1	Correlación de Pearson	1	.231
	Sig. (bilateral)		.131
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.231	1
	Sig. (bilateral)	.131	
	N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.231$, lo que nos indica que la relación es directa y débil (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.131 < 0.05$ indicándonos que la correlación no es significativa.

Conclusión Estadística.

Se acepta la hipótesis nula en el sentido que, no existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: = N = 45

Tabla 19: Prueba R de Pearson para la dimensión remuneración y la variable Desempeño Laboral.

		Remuneración	Desempeño Laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.636$, lo que nos indica que la relación es directa y moderada (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.000 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 4

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: = N = 45.

Tabla 20: Prueba Rho de Spearman para la dimensión riesgos y toma de decisiones y la variable Desempeño Laboral.

			Riesgos y Toma de Decisiones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Riesgos y Toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	1.000	,568**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,568**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.568$ lo que nos indica que la

relación es directa y moderada (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.000 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que Existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 5

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: = N= 45

Tabla 21: Prueba Rho de Spearman para la dimensión apoyo y la variable Desempeño Laboral.

		Apoyo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Apoyo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.009
		N	45
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.390**
		Sig. (bilateral)	.009
		N	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.390$ lo que nos indica que la relación es directa y débil (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.009 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que Existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Contrastación de la Hipótesis Específica 6

Planteamos:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

$$p(x_1, y_1) \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: = N = 45

Tabla 22: Prueba Rho de Spearman para la dimensión tolerancia al conflicto y la variable Desempeño Laboral.

			Tolerancia al Conflicto	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Tolerancia al Conflicto	Coefficiente de correlación	1.000	,497**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	45	45
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,497**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Matriz tripartita de datos (SPSS) – 2016.

La correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral nos da un valor de $r = 0.497$ lo que nos indica que la relación es directa y débil (Ver Anexo 5) y un p valor de $0.001 < 0.05$ indicándonos que la correlación es significativa.

Conclusión Estadística.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido que existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

4.3. Discusión de Resultados.

Los resultados que hallamos fueron las siguientes:

- a. Primera variable:** Nos dice que en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple con la estructura del Clima Organizacional entre 56% y 70%; también con la responsabilidad individual del Clima Organizacional entre 47% y 65%; con el riesgo y toma de decisiones del Clima Organizacional entre 40% y 60%; con el apoyo del Clima Organizacional entre 40% y 70%; con la tolerancia al conflicto del Clima Organizacional entre 43% y 50%, pero no se cumple con la remuneración para el Clima Organizacional, mostrando desacuerdo entre un 45% y 59%.
- b. Segunda variable:** Se halló que en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, se cumple en mayor parte con la relación con el jefe en el Desempeño Laboral entre 50% y 70%; también se cumple medianamente con la capacitación y desarrollo para el Desempeño Laboral en un 50%; se cumple en su mayoría con la comunicación para el Desempeño Laboral en entre un 50% y 77%; se cumple con la satisfacción para el Desempeño Laboral en entre un 40% y 60% y con la motivación en el Desempeño Laboral entre un 50% y 60%.

Y de acuerdo con los objetivos hemos hallado lo siguiente:

- a. **Objetivo general:** Se halló que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.723$; $p= 0.000 < 0.05$).
- b. **Objetivo específico N° 1:** Se halló que existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.463$; $p= 0.002 < 0.05$).
- c. **Objetivo específico N° 2:** Se halló que no existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.231$; $p= 0.002 < 0.05$).
- d. **Objetivo específico N° 3:** Se halló que existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.636$; $p= 0.000 < 0.05$).
- e. **Objetivo específico N° 4:** Se halló que existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.568$; $p= 0.000 < 0.05$).
- f. **Objetivo específico N° 5:** Se halló que existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.390$; $p= 0.009 < 0.05$).
- g. **Objetivo específico N° 6:** Se halló que existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31^a Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.497$; $p= 0.001 < 0.05$).

En este sentido tenemos estudios de (Rivero, 2005), quien realizó un estudio sobre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo. Carabobo – Venezuela, habiendo encontrado que en relación a las variables que incidían en el Clima Organizacional del área administrativa, se comprobó que el ambiente de trabajo, la falta de liderazgo por parte de la gerencia, así como la poca satisfacción de los colaboradores. Así también se determinó que la falta de confianza con los compañeros influía significativamente en la comunicación efectiva.

Asimismo (Vásquez & Zuluaga, 2008), realizaron un estudio acerca del Clima Organizacional asociado al Desempeño Laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008, donde se concluyó de modo fundamental que los objetivos propuestos como iniciativa enfocados en el desarrollo de este proceso de intervención profesional, lograron su cometido, pues aceptados por las directivas de la Administración Municipal, el personal logró acogerse a las recomendaciones formuladas.

Del mismo modo (Quintero, Africano, & Faría, 2008), realizaron un estudio sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, donde demostraron que el Clima Organizacional no resulta ser un factor determinante para un buen Desempeño Laboral.

Otro estudio es el de (Marroquín & Pérez, 2011), quienes estudiaron el Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King; donde concluyeron que el Clima Organizacional de los restaurantes tiene índices positivos para este tipo de empresas, de modo que las actividades empeñadas

hacia los trabajadores se desarrollaron con mayor eficiencia; en ese sentido, su Desempeño Laboral fue calificado como adecuado, en comparación de lo propuesto en el perfil para el puesto.

También (Luengo, 2013), al haber investigado acerca del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de Educación Inicial, hallando que en los centros educativos existe un predominio de un clima autoritario, donde ni la directiva ni el director de la institución no motivan a los trabajadores. De ese modo, se obtuvo que la correlación entre el clima laboral y el Desempeño Laboral sea fuerte o alta.

Del mismo modo (Pérez, 2014), investigó acerca del Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha), donde halló que hay disconformidad del grupo de trabajo respecto del clima en la organización del Ministerio de Inclusión Económica y Social, ya que estos no se sienten motivados por la alta dirección, la misma que no reconoce sus aciertos y méritos, que tiene como gran fuente una forma de liderazgo autocrática.

Por otro lado (Toala, 2013), investigó acerca del diseño de Clima Organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa, donde concluyó que en la unidad de análisis no se cuenta con buenas relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores; así también no se brinda el apoyo institucional y la orientación administrativa para mejorar el estatus personal y el entorno laboral de los servidores públicos.

También Torres & Zegarra (2015), realizaron la investigación sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno -2014, donde determinaron con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t = 16,90$) entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno -2014.

Por esta razón, la teoría nos dice que el Clima Organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. Es un componente multidimensional, compuesto de varios elementos por lo que el Clima Organizacional de una institución variará, según la ocasión.

Acerca del Desempeño Laboral la teoría dice que es la medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados. En este caso, el trabajador logra desempeñarse bien, si es capaz de realizar su trabajo a tiempo, si luego de haberse planteado una determinada planificación es capaz de alcanzar los objetivos. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2002).

Como dice (Dolly 2007), el Clima Organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y los proveedores. El Clima Organizacional es armónico y se basa en las relaciones entre jefes y trabajadores, así como entre los mismos trabajadores.

También el Desempeño Laboral, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado por Araujo & Guerra, 2010).

CONCLUSIONES

Después del desarrollo de los objetivos propuestos en la investigación se expone las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.723$; $p= 0.000 < 0.05$).
2. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.463$; $p= 0.002 < 0.05$).
3. Se ha determinado que no existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.231$; $p= 0.002 < 0.05$).
4. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.636$; $p= 0.000 < 0.05$).
5. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.568$; $p= 0.000 < 0.05$).
6. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.390$; $p= 0.009 < 0.05$).

7. Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016. ($r= 0.497$; $p= 0.001 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

A los directivos del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería de Huancayo se recomienda:

1. Que, los directivos del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, establezcan objetivos medibles y viables, a fin de que los trabajadores tengan las ganas de dar lo mejor de sí mismos.
2. Que, la Sección de Personal del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, realice un adecuada gestión del perfil del talento humano, a fin de incorporar a los puesto de trabajo personas con conocimiento, habilidades y experiencia para desarrollar con garantía y solvencia profesional los retos del día a día.
3. Que, los directivos del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, promuevan la participación activa de los trabajadores, mediante trabajos en equipo, ya que si el trabajador participa en el control y planificación de sus tareas logrará sentirse con mayor confianza y también sentirá que forma parte de la institución.
4. Que, la Sección de Personal y Sección de Instrucción del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, contribuyan con talleres, convenios interinstitucionales y actividades de recreación, con la finalidad de favorecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores, su crecimiento personal y profesional.
5. Que, la Sección de Personal y Sección de Instrucción del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, promuevan la motivación mediante:
 - a. Programas de armonía entre la vida personal y familiar.
 - b. Organización de actividades de ocio, viajes y demás eventos institucionales.

- c. Facilitar horarios para estipular un tiempo de descanso para jugar un rato al ping pong, fulbito de mesa, o juego lúdicos.
 - d. Exploración de nuevas facetas, a fin de propiciar al trabajador a conocerse mejor y a explorar facetas creativas, destrezas y habilidades.
6. Que, la Sección de Presupuesto y Tesorería del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, incentiven a los trabajadores, gestionando y proporcionando una asignación salarial justa y equitativa que les permitirá un Desempeño Laboral.
 7. Que, la Sección de Personal del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, promuevan el reconocimiento del trabajador de manera periódica, mediante felicitaciones u otras acciones que resalten el esfuerzo y compromiso de los mismos.
 8. Que, la Sección de Control de Procesos del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, fomenten políticas públicas en la gestión y función administrativa, a fin de evitar responsabilidades administrativas en la función pública.
 9. Que, los directivos del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, fomenten un ambiente de confianza, competición sana y predisposición para saber escuchar a los trabajadores.
 10. Finalmente, se recomienda que esta prestigiosa casa de estudios envíe formalmente a las autoridades del Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería de Huancayo, el presente estudio, para que analicen la posibilidad de implementar en su organización para optimizar el Clima Organizacional y fortalecer el Desempeño Laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Diario Gestión - Perú. (2016). *“El jefe es pieza clave para el Clima Organizacional, el Desempeño Laboral y resultados de equipo”*.

Paula Szeinman. (2015). *“La clave para alcanzar un Clima Organizacional adecuado es tener la claridad de hacia dónde va la compañía y comunicar eso a las personas”*

Ybarra, L. y García, M. (2012). *“Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato”*.

Luengo. (2013). *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de Educación Inicial”*.

Pérez. (2014). *“El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”*.

Herrán, J. & Pérez, F. (2014). *“El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha”*.

Díaz. (2015). *“La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos”*.

Valdivia, C. (2014). *“El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la empresa Danper - Trujillo S.A”*.

Torres & Zegarra. (2015). *“El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno -2014. Puno – Perú”*.

Huamani, N. (2015). *“El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 en el 2013”*.

Panta, L. (2015). *“Análisis del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la plana docente del consorcio educativo talentos de la Ciudad De Chiclayo”*.

Inga. (2016). *“El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Primaria Emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar “San Carlos” de la Ciudad de Puno”*.

Leyva & Peña. (2013). *“Análisis de las Dimensiones del Clima Organizacional para Mejorar la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Cultura de Junín - Ministerio de Cultura”*.

Quilca. (2014). *“Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014”*.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Marroquín Pérez, S., & Pérez Gutierrez, L. (2011). *Tesis sobre: El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King. Previo a optar al Título de Psicóloga en la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala.

Mino Pérez, E. (2014). *Tesis: Correlación entre el Clima Organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en la. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Chiclayo - Perú.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Artículo científico sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa*

Oriental del Lago. Para la Revista NEGOTIUM - Ciencias Gerenciales Año 3 - N° 9 – Abril, de la Universidad del Zulia. Zulia – España.

Sierra, B. (1985). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Paraninfo.

Solís. (1991). *Metodología de la Investigación Social*. Lima - Perú.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2002). *Administración*. México: Prentice Hall.

Tamayo, M. (2000). *El proceso de investigación científica*. México: Noriega.

ANEXOS.

Anexo 01: Matriz de Consistencia.

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y el Desempeño</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la estructura y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la responsabilidad individual y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Estructura:</p> <p>Responsabilidad individual</p> <p>Remuneración</p> <p>Riesgos y toma de decisiones</p> <p>Apoyo</p> <p>Tolerancia al conflicto</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Método:</p> <p>Método científico</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Nivel correlacional</p> <p>Diseño: El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal</p> <p>El esquema es:</p> <p>Dónde:</p> <p>M= Muestra:</p> <p>O₁ = Observación variable 1 (Clima</p>

<p>Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los riesgos y toma de decisiones y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el apoyo y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la tolerancia al conflicto y el Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016.</p>	<p>Relación con el jefe</p> <p>Capacitación y desarrollo</p> <p>Comunicación</p> <p>Satisfacción</p> <p>Motivación</p>	<p>Organizacional)</p> <p>O_2 = Observación variable 2 (Desempeño Laboral)</p> <p>r = Relación entre variables</p> <p>Población: Conformada por 135 trabajadores del EP</p> <p>Muestra</p> <p>No probabilística y censal donde la muestra será de 45 trabajadores del EP.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 02.

Cuestionario Clima Organizacional.

N°	ITEM	ALTERNATIVAS			
		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ESTRUCTURA					
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
3	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
4	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					
5	Me gusta hacer bien mi trabajo, aunque no esté supervisado (a) por mi jefe.				
6	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy el responsable por el trabajo a realizar.				
7	En esta organización salgo adelante cuando tomo iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
8	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
REMUNERACIÓN					
9	En esta organización existe un buen sistema de remuneración que ayuda a que el mejor ascienda.				
10	Las remuneraciones e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
11	Aquí las personas son remuneradas según su desempeño en el trabajo.				
RIESGOS Y TOMA DE DECISIONES					
12	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
13	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
14	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima				

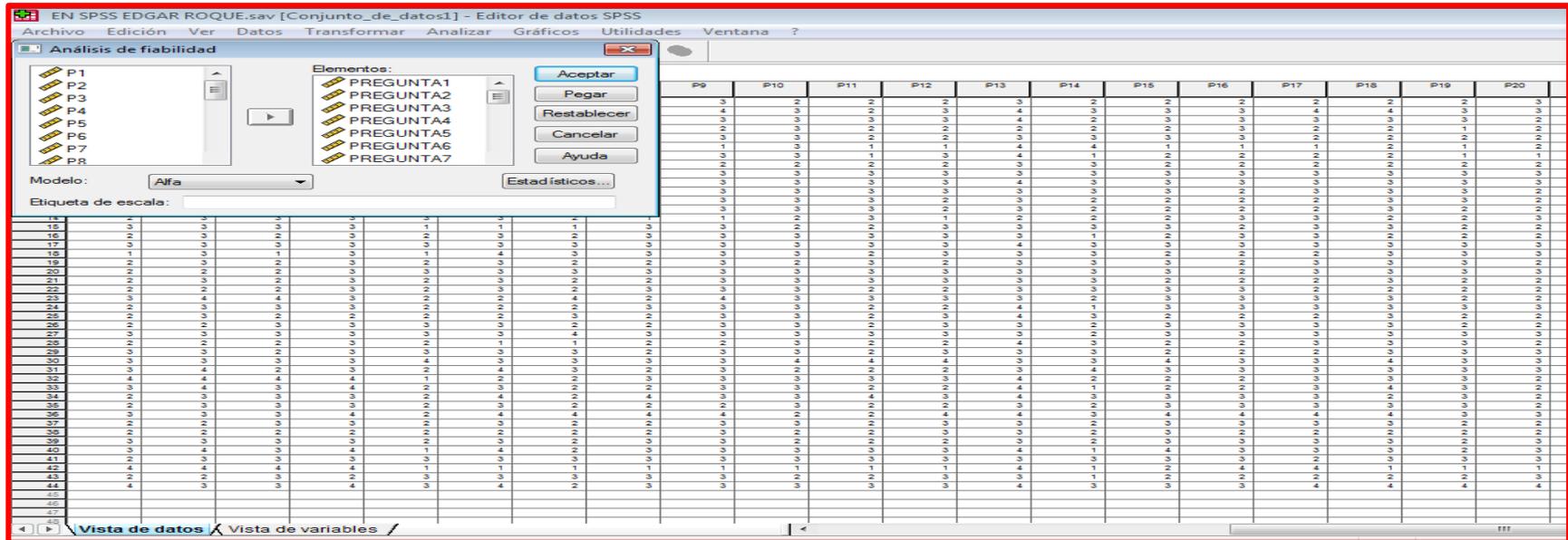
	efectividad.				
APOYO					
15	El comando piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
16	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.				
17	El comando piensa que si todas las personas están contentas la productividad es superior.				
TOLERANCIA AL CONFLICTO					
18	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
19	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre trabajadores.				
20	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				

ANEXO 03.**Cuestionario Desempeño laboral.**

Nº	ITEM	ALTERNATIVAS			
		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
RELACIÓN CON EL JEFE					
1	Me gusta trabajar bajos las órdenes de un jefe directo.				
2	Mi jefe establece objetivos realistas				
3	Cuando mi superior le llama la atención a alguien lo hace con justicia.				
4	La comunicación con mi jefe es positiva y efectiva.				
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO					
5	La institución cuenta con cursos de capacitación.				
6	Considero que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo.				
7	La institución demuestra tener interés en mí persona para el desarrollo personal.				
8	La sección de personal cumple satisfactoriamente su función.				
COMUNICACIÓN					
9	Tengo la información actualizada sobre los acontecimientos de la institución de acuerdo a mi sección.				
10	Las juntas de trabajo son interesantes y amenas.				
11	Recibo retroalimentación sobre mi Desempeño Laboral.				
12	Mis opiniones cuentan para tomar decisiones.				
SATISFACCIÓN					
13	Que tan satisfecho se siente de ser parte de esta institución.				
14	Que tan satisfecho se siente con el sueldo que percibe.				
15	Me siento satisfecho por el trato que recibes dentro de la institución.				
16	Estoy satisfecho por el trato que se le otorga a mis compañeros de trabajo.				
MOTIVACIÓN					
17	La actitud de mi superior me impulsa a trabajar mejor				
18	El ambiente de trabajo me motiva a trabajar.				
19	Mi jefe se preocupa por la superación laboral de los trabajadores.				
20	La institución se preocupa por mi bienestar.				

ANEXO 04.

Confiabilidad alfa de Cronbach.



VARIABLE 1: 20 ÍTEMS.

Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.827	20

VARIABLE 2: 20 ÍTEMS. Estadísticos de fiabilidad

EN SPSS EDGAR ROQUE.sav [Conjunto_de_datos1] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

3 : PREGUNTA11 2

	PREGUNTA A1	PREGUNTA A2	PREGUNTA A3	PREGUNTA A4	PREGUNTA A5	PREGUNTA A6	PREGUNTA A7	PREGUNTA A8	PREGUNTA A9	PREGUNTA A10	PREGUNTA A11	PREGUNTA A12	PREGUNTA A13	PREGUNTA A14	PREGUNTA A15	PREGUNTA A16	PREGUNTA A17	PREGUNTA A18	PREGUNTA A19	PREGUNTA A20
1	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3
2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1
5	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
6	2	3	1	1	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1
7	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	4
8	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
9	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3
12	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
13	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
14	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3
15	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3
16	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3
17	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	1	1
19	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1
20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
21	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
22	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
23	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
24	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
25	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
27	4	3	2	3	4	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
28	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	3
29	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	4	3	3	1
32	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	4	4	2	3	4	3	1	2
33	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	3	4	3	2	4	3	3
34	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3
35	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
36	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
38	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
39	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3
40	3	4	2	3	4	2	3	4	1	2	2	1	2	3	4	4	1	4	3	3
41	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
42	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1	4	3	1	1
43	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3
44	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
45																				
46																				
47																				
48																				
49																				
50																				

Vista de datos Vista de variables

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0.855	20

ANEXO 05

Base de Datos

EN SPSS EDGAR ROQUE.sav [Conjunto_de_datos1] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

Análisis de fiabilidad

Elementos: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7

Modelo: Alfa

Etiqueta de escala:

	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	VBF						
14	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3							
15	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3							
16	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2							
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
18	1	3	1	3	1	4	3	3	3	3	2	3							
19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2							
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3							
21	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2							
22	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2							
23	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3							
24	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2							
25	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3							
26	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2							
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3							
28	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2							
29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3							
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3							
31	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3							
32	4	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3							
33	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2							
34	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3							
35	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2							
36	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4							
37	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3							
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3							
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2							
40	3	4	3	4	1	4	2	3	3	3	3	4							
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
42	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	4	4							
43	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2							
44	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3							

Vista de datos / Vista de variables /

SPSS El procesador está preparado

ES 05:14 p.m. 30/10/2016

DE LA VARIABLE 1: 20 +ITEMS (Muestra = 45)

EN SPSS EDGAR ROQUE.sav [Conjunto_de_datos1] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

3 : PREGUNTA11 2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	4	2	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2
7	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	4	1	2	2	2	2	1	1
8	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
9	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
12	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
13	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
14	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3
15	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
16	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	1	3	1	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
22	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
23	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
24	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3
25	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2
26	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2
29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
31	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2
33	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2
34	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
35	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
36	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
37	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
40	3	4	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	3
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
42	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1
43	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3
44	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
45																				
46																				
47																				
48																				

Vista de datos / Vista de variables /

DE LA VARIABLE 2: 20 +ITEMS (Muestra = 45)

ANEXO 06.

Cuadro de interpretación de correlación.

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Fuente: Rosas y Zúñiga (2010)