

**Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores
del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de
Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020**

Paola Andrea Mora Lozano y Manuela Escobar Chaverra

Facultad de Psicología, Universidad Antonio Nariño

Esp. Sharon Amado Lam

Noviembre 3 de 2020

**Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores
del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de
Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020**

Trabajo de grado para obtener el título de psicóloga

Sharon Amado Lam,

Asesora

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

2020

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por brindarme esta oportunidad, bendecirme y cuidarme en cada etapa de mi vida hasta ahora. Le agradezco a mis padres Jairo y María por darme su amor y acompañarme en este proceso desde el primer día de clase, por ser mi apoyo, mi guía y mi inspiración en cada etapa de mi vida, a mi tía Bertha por brindarme su apoyo en esta última etapa de mi proceso para obtener mi título, sin su apoyo no estaría aquí, a los docentes de la universidad por ser nuestros guías, a nuestra asesora Sharon por apoyarnos y guiarnos en este proceso y por último a mis amigos y compañeros que fueron un apoyo en todo este proceso y ahora somos colegas.

Paola Andrea Mora Lozano

Inicialmente quiero dar gracias a Dios, por darnos la fuerza necesaria para continuar y culminar esta etapa con éxito, también quiero dar gracias a mi abuelo y especialmente a mi madre, por su amor y sacrificio en todos estos años, quiero agradecerle también por ser mi fuente de inspiración y mi pilar en este proceso, ya que ella es quien ha logrado que esto se haga realidad. También quiero agradecer a cada uno de los docentes que han aportado en el transcurso de mi carrera, a nuestra asesora y también a la señora Bertha por su gran apoyo, a mi compañera de tesis por su paciencia y dedicación y por último a mi pareja, por su apoyo emocional de manera incondicional.

Manuela Escobar Chaverra

Dedicatoria

Este proyecto de grado, se lo dedico a Dios, a mis padres María y Jairo, por darme su apoyo, su amor, consejos, compañía y por creer en mí, a mi tía Bertha por brindarme su amor y apoyo en este proceso, y por último se lo dedico a los docentes de la universidad que fueron guía en este proceso.

Paola Andrea Mora Lozano.

Quiero dedicar este proyecto únicamente a mi madre, puesto que es ella quien a estado de manera incondicional apoyándome, por ser mi pilar para la construcción de mi vida profesional, por impulsarme a superarme cada día más y por su amor ilimitado.

Manuela Escobar Chaverra

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de correlación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba en 2020; este se hizo con un diseño cuantitativo de tipo no experimental, de corte transversal y con un alcance de tipo correlacional. Para dar respuesta a lo planteado en el documento, se utilizó la información de desempeño laboral la cual fue brindada por la institución, como consiguiente se aplicó el *Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC)* el cual fue aplicado a ocho personas pertenecientes al equipo de trabajo del instituto, entre esta población se encuentran docentes y administrativos. Cada una de las personas mencionadas fue evaluada por el instrumento mencionado con anterioridad, este posee una escala tipo Likert. Para analizar la relación de estas dos variables, se llevó a cabo un análisis estadístico, el cual permitió identificar el nivel de correlación existente entre dichas variables. A partir de la información obtenida y los datos estadísticos se pudo evidenciar la existencia de un bajo nivel de correlación entre dichas variables.

Palabras clave: Correlación, Clima organizacional, Desempeño laboral, IMCOC.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the level of correlation that exists between organizational climate and work performance in the workers of Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express, de Santa Cruz de Lorica Córdoba in 2020; This was done with a non-experimental, cross-sectional quantitative design with a correlational scope. To respond to what was raised in the document, the information on work performance was used, which was provided by the institution, and then *El Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas* (IMCOC) was applied, which was applied to eight people belonging to the team of work in the institute, among this population are teachers and administrators. Each of the people mentioned was presented by the instrument mentioned above, this has a Likert-type scale. To analyze the relationship of these two variables, a statistical analysis was carried out, which will identify the level of correlation between these variables. From the information obtained and the statistical data, it was possible to show the existence of a low level of correlation between these variables.

Keywords: Correlation, Organizational climate, work performance, IMCOC.

Índice de Contenido

INTRODUCCIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
<i>Pregunta Problema</i>	16
OBJETIVOS	17
OBJETIVO GENERAL	17
<i>Objetivos Específicos</i>	17
JUSTIFICACIÓN	18
MARCO DE REFERENCIAS	20
MARCO TEÓRICO	20
<i>Psicología Organizacional</i>	20
Teoría la Pirámide de las Necesidades.	20
Teoría de los Dos Factores de Herzberg	23
Teoría ERC de Alderfer	23
El Modelo Situacional de Motivación de Vroom	24
Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland.	25
<i>Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo</i>	27
MARCO CONCEPTUAL	29
<i>Clima Laboral</i>	29
<i>Comunicación</i>	33
<i>Percepción</i>	34

	8
<i>Ambiente</i>	35
<i>Desempeño Laboral</i>	35
<i>Satisfacción Laboral</i>	37
<i>Salud Mental</i>	38
ANTECEDENTES EMPÍRICOS	39
<i>Antecedentes a Nivel Internacional</i>	39
<i>Antecedentes a Nivel Nacional</i>	41
MARCO CONTEXTUAL	42
CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN	42
ORIGEN	43
<i>Misión</i>	45
<i>Visión</i>	45
<i>Organigrama</i>	46
MARCO LEGAL	47
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	47
LEY 909 DE 2004	47
LEY 1090 DEL 2006	48
MARCO METODOLÓGICO	50
TIPO DE ESTUDIO	50
HIPÓTESIS	51
FUENTES DE INFORMACIÓN	52
<i>Población y Muestra</i>	52
TÉCNICA E INSTRUMENTO	53
<i>Procedimiento</i>	61

	9
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
DISCUSIÓN	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	74
APÉNDICES	78
APÉNDICE A. DESEMPEÑO LABORAL DE INTER SYSTEM EXPRESS	78
APÉNDICE B. CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA	79
APÉNDICE C. INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA EN ORGANIZACIONES COLOMBIANAS	88
APÉNDICE D. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA EN ORGANIZACIONES COLOMBIANAS (IMCOC)	93

Índice de Figuras

Figura 1	<i>La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones</i>	22
Figura 2	<i>Los tres factores de la motivación para producir</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3	<i>Organigrama ejecutivo de la organización</i>	46
Figura 4	<i>Desempeño laboral de los docentes del Instituto Inter System Express</i>	63
Figura 5	<i>Nivel de percepción del clima organizacional en Inter System Express</i>	65

Índice de tablas

Tabla 1 Escalas de la evaluación de desempeño laboral	36
Tabla 2 <i>Nivel de percepción del instrumento IMCOC</i>	53
Tabla 3 <i>Confiabilidad y validez del IMCOC</i>	55
Tabla 4 <i>Dimensiones de clima organizacional</i>	56
Tabla 5 <i>Dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional.</i>	57
Tabla 6 <i>Nivel de percepción del clima organizacional en Inter System Express</i>	64
Tabla 7 <i>Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	67

Introducción

A medida que pasa el tiempo, los directivos de las organizaciones, deberían preocuparse más por el bienestar general de sus trabajadores, actualmente es más asequible obtener información la cual puede resultar útil en pro de la misma, si bien es cierto, que existen jefes y organizaciones que velan por el bienestar físico y mental de quienes hacen parte de su organización, también se conoce que muchos no lo consideran relevante, desconociendo que en algunos de los casos el inadecuado clima laboral, puede afectar el desempeño de sus trabajadores, generando así inconformidades en el puesto de trabajo, contribuyendo en la disminución del desempeño laboral o incluso terminando por desertar.

Existen múltiples enfoques y concepciones teóricas relacionadas con el clima y desempeño laboral, las cuales permiten ahondar en la pertinencia de la investigación. Todas estas variaciones teóricas ofrecen un amplio campo que le permite al investigador escoger que modelos de intervención son más acordes a lo que pretende encontrar. Cabe resaltar que así mismo se encuentra una variada gama de investigaciones conformes a este estudio las cuales sirven de soporte y guía para el desarrollo de nuevas indagaciones, puesto que ofrecen información que puede utilizarse para profundizar en la o para innovar y comparar resultados desconocidos.

El presente trabajo de investigación, permitió observar la relación que puede haber entre las variables de clima y desempeño laboral, la aplicación de la prueba IMCOC, prueba que fue desarrollada con el fin de evaluar el clima de las organizaciones colombianas; la información secundaria, la cual brinda información sobre el nivel de desempeño de los trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Lorica, permitió reafirmar no solo la relación existente entre las variables ya mencionadas, sino el nivel de correlación que puede haber entre ellas.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Los datos estadísticos pudieron dar cuenta del bajo grado de correlación que se presenta en la institución entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con esto se puede decir que estas dos variables no se relacionan de manera realmente significativa, puesto que no se encontró dependencia entre ambas.

Planteamiento del Problema**Descripción del Problema**

El clima organizacional es un componente esencial en toda empresa, por ello es relevante conocer las dificultades o fortalezas que se pueden presentar a nivel interno, velar no solo por el bienestar de la organización, sino por la de sus trabajadores, puesto que son ellos quienes logran la productividad en la organización.

El clima organizacional se evidencia en el ambiente interno de cualquier empresa o institución, este ambiente tiene que ver con la motivación que se brinda a los empleados; en el clima se observa la relación entre empleados, relación entre superiores y trabajadores. A continuación, Chiavenato (2007) indica a que hace referencia el clima organizacional:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero, (P. 59).

En otras palabras, el clima laboral rige todo lo relacionado con el entorno en el cual se desenvuelve el trabajador en su diario vivir, este hace referencia al espacio donde cotidianamente se ejercen los que haceres y conocimientos que se poseen sobre dicha actividad. El clima en el área de trabajo posee una gran correlación con el desempeño de los trabajadores dentro de una empresa, puesto que al este ser el lugar donde se realizan las actividades y demandas diarias debe

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

encontrarse en óptimas condiciones, para que de este mismo modo los trabajadores rindan adecuadamente.

Dicho de otra manera, el clima organizacional hace parte del ambiente interno de una empresa, aquí se puede observar la relación entre las personas las cuales hacen parte de la empresa o institución.

Por otro lado, Moreno (2012) define el clima laboral como, “una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización” (p. 13), por lo que se puede decir que existe una relación entre clima y desempeño laboral en una institución. A continuación, se va a definir brevemente el desempeño laboral.

En cuanto al desempeño laboral, según Chiavenato (2000, como se citó en Romero y Urdaneta, 2009) son “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p.69), con estos conceptos claros, se puede decir que existe una relación entre clima y desempeño laboral, ya que como explica Chiavenato (2007) “clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral; es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades” (p. 59) dicho esto, es posible entonces, indicar que el desempeño laboral se basa en la satisfacción de las necesidades personales de cada integrante.

Con base en estos estudios, se puede establecer, si existe una correlación entre clima y desempeño laboral en las instituciones educativas, información que permite la formulación de hipótesis de investigación.

Por lo citado con anterioridad, se puede reafirmar que hay una clara correlación entre el clima y el desempeño laboral en las instituciones, al poseer conocimiento sobre dicha situación,

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

surge un alto grado de interés no solo por reafirmar lo ya mencionado, sino por conocer el grado de relación que puede haber, que tan alto o bajo puede ser esta relación entre el clima y el desempeño de los trabajadores, mucho más al considerar cada dimensión del clima como tal.

La directora académica Bertha Mora Oquendo, da cuenta de la estrecha relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral a nivel general y en la institución Inter System Express, (Bertha, M., comunicación personal, 09 de octubre de 2020); cabe resaltar que existen documentos que sustenten el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, pero no se evidencia una lectura clara del clima organizacional en el instituto. Se evidencia falta de conocimiento frente a cada variable de interés en la presente, lo que hace que, en efecto, aunque se sospecha de tal relación, y se entiende que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño, en sí mismo hay desconocimiento contextual frente a cada una de ellas, por ende, frente a un nivel de correlación entre dichas variables existe desconocimiento por tal razón se formula la pregunta problema.

Pregunta Problema

¿Cuál es el nivel de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Inter System Express en la ciudad de Loricá, Córdoba?

Objetivos**Objetivo General**

Analizar el nivel de correlación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Inter System Express de Lórica Córdoba en el año 2020.

Objetivos Específicos

- Reconocer el nivel de desempeño laboral en el Instituto Inter System Express.
- Describir el clima organizacional del Instituto Inter System Express.
- Determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Inter System Express.

Justificación

La importancia de este proyecto de investigación radica en el desconocimiento aparente que poseen, tanto directivos como colaboradores del Instituto Inter System Express sobre la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en dicha institución, por tal motivo, es considerado pertinente y viable profundizar en este tema de investigación, para que así haya una mayor comprensión sobre la importancia que poseen dichas variables.

Cabe añadir que este trabajo no solo trae consigo aportes a la institución mencionada con anterioridad, también hace contribuciones en el área de la investigación, generando nuevos conceptos u aportes a quienes decidan investigar temas relacionados al clima y desempeño laboral. También se resalta, que a nivel nacional no se encontró alguna investigación que determine el nivel de correlación entre ambas variables.

Por otra parte, las investigaciones encontradas sobre este tema a nivel departamental son escasas, por esto se considera pertinente la profundización de esta, ya que en el momento de indagar los resultados encontrados resultan limitados, esto genera preocupación, puesto que hablar de clima laboral resulta de importancia no solo a nivel investigativo, sino también a nivel empresarial u organizacional.

Cabe observar que son múltiples los beneficios que trae el desarrollo de esta investigación, uno de estos también es a nivel distrital, ya que en la localidad no se han encontrado investigaciones relacionadas a esta temática, esto no solo aportará una nueva investigación, sino que puede generar interés en quienes estén interesados en el área organizacional y tomar como soporte la presente.

Además, se debe tener en cuenta la importancia y aportes que traerá al área de la psicología, puesto que aporta información nueva con relación al área organizaciones, conociendo así la relevancia del cuidado no solo laboral, sino psicológico de los trabajadores del Instituto

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Inter System Express y las consecuencias que podrían generar a nivel psicológico un ambiente inadecuado.

Por esta razón se llevó a cabo la investigación, para que de este modo se pudiera conocer el estado de correlación que puede haber entre estas dos variables, escogiendo como lugar de estudio los trabajadores de la Institución Inter System Express en la ciudad de Lórica, Córdoba, además la falta de conocimiento en cuanto el clima organizacional, hace que sea pertinente la investigación.

Hay que tener en cuenta que esta investigación viene acompañada de información nueva y relevante que puede resultar de utilidad para los estudiantes de la universidad Antonio Nariño, en ella podrán encontrar apoyo y guía para el desarrollo de investigaciones relacionadas; también puede ser de uso institucional, ya que puede ofrecer mejorías a nivel laboral hacia los que hacen parte de la universidad.

Cabe denotar que este proyecto está adscrito a la línea de investigación, el grupo Esperanza y vida en la línea de cultura organizacional, facultad de psicología y perdurabilidad organizacional de la UAN.

Es de importancia añadir que, a nivel personal también será favorable, ya que creará mayores conocimientos en las estudiantes de psicología y puede generar mayor interés en el área de la investigación y a futuro profundizar en la misma o generar nuevos aportes en esta área. Por lo ya mencionado surge la necesidad de trabajar en esta área, realizando un diagnóstico que permita a la institución conocer a profundidad sus trabajadores y de este modo velar por el bienestar de estos.

Marco de Referencias

En el presente capítulo se presentan conceptos e investigaciones, teorías y antecedentes que resultan pertinentes y que de este mismo modo actúan como pilares, aportando a la elaboración y sustentación de esta investigación.

Marco Teórico

Psicología Organizacional

Para iniciar este apartado, se explica que es la psicología organizacional, Zepeda (2017) la define como “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (p.6.).

A continuación, en los siguientes apartados se encuentran las teorías respectivas a la temática con la que se desarrollará la investigación, estas teorías establecen bases en las cuales se sustentará el trabajo de grado, permitiendo ahondar en la pertinencia de este.

Teoría la Pirámide de las Necesidades. Para empezar el psicólogo Maslow en 1943 propuso la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, esta consta de cinco niveles, esta va desde el primer nivel que se encuentra en la base, hasta el último que se encuentra en la punta de la pirámide. En la pirámide se puede evidenciar las diferentes necesidades que tiene la persona, las cuales va satisfaciendo hasta llegar a la autorrealización (esta se encuentra en la punta de la pirámide).

Chiavenato (2017) explica la teoría de la motivación de Maslow, él expresa que “está basada en la pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano” (p. 123). Maslow (como se citó en Chiavenato, 2017) identificó las cinco necesidades, las cuales son:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

1. **Las necesidades fisiológicas:** Son las básicas como la alimentación, bebida, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.
2. **Las necesidades de seguridad:** son las relacionadas con estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas externas o del entorno. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.
3. **Las necesidades sociales:** son las de la persona en sociedad como amistad, participación, pertinencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.
4. **Las necesidades de estima:** son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
5. **Las necesidades de autorrealización:** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida (p. 123).

Cabe decir que cada una de las teorías mencionadas con anterioridad generarán aportes a la investigación que se desarrollará, ya que estos supuestos poseen conceptos que son considerados pertinentes para la elaboración y sustentación de dicha investigación, pues cada una de estas teorías tiene concordancia con el área organizacional, precisamente con el clima y desempeño de quienes conforman una organización, éstas van desde los factores higiénicos, hasta la satisfacción y superación de los trabajadores.

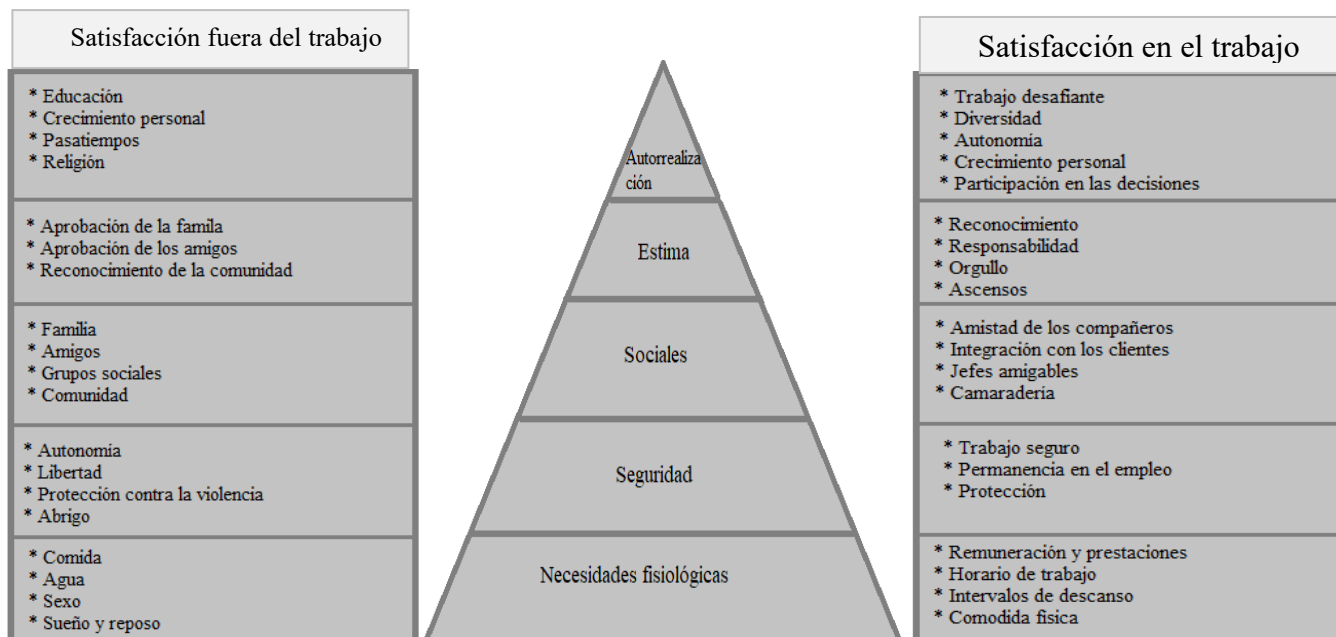
Por lo que se refiere al ámbito laboral, estas necesidades pueden ser satisfechas de diferentes formas, por ejemplo: las necesidades primarias o inferiores (la fisiológica y de seguridad) son satisfechas de manera externa por medio de la remuneración, permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo y las necesidades de orden secundario o superiores (sociales,

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

estima y autorrealización personal) son las que la persona satisface en su interior (Chiavenato, 2017., p. 123). En la figura 1 se presenta la teoría de Maslow.

Figura 1

La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones



Nota: tomado de *Comportamiento organizacional*. (P.124) por Chiavenato, 2017, McGraw-Hill Interamericana.

Según esta teoría cada ser humano busca satisfacer cada una de las necesidades mencionadas con anterioridad y propuestas por Maslow, para llegar a la punta de la pirámide la cual indica un alto grado de autorrealización, si se asocia esta teoría con el área organizacional se puede decir que si un trabajador se encuentra en un lugar que no ofrece un adecuado espacio de trabajo, no brinda a sus trabajadores un lugar en el cual se sienta seguro, la relación con jefes y compañeros sea limitada o desfavorable y que sobre todo no se valore o se reconozca su trabajo, este puede incluso terminar por desertar, puesto que lo permite explotar su desempeño y sus capacidades, por tanto genera que el trabajador se frustre e incluso realice sus labores de manera inadecuada.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg. El tema que se va a tratar es la teoría de los dos factores o bifactorial propuesta por Herzberg; esta teoría consiste en que, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores relacionados, estos son: factores higiénicos y motivacionales (Chiavenato, 2017, p. 125).

Primeramente, Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2017) explica los dos factores, estos son:

Factores higiénicos: estas son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Esta incluye las instalaciones de la organización, el ambiente en el que se encuentren, la condición física, el salario, las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, las relaciones entre empleados y la dirección, el clima laboral, las oportunidades de crecimiento y la relación con los colegas. Estos factores son el contexto de trabajo. Estos son los factores utilizados usualmente por las organizaciones para motivar a las personas. Estos factores están relacionados con las necesidades primarias propuestas por Maslow.

Factores motivacionales: Estos se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Estos producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad. Cuando estos factores son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios hacen todo lo contrario, esto quiere decir que acaban con la satisfacción de la persona. Estos factores son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Estos factores están relacionados con las necesidades secundarias propuestas por Maslow (p. 125).

Teoría ERC de Alderfer. El psicólogo Clayton Alderfer hizo un trabajo con la pirámide de Maslow, pero él le hizo unos ajustes por medio de la investigación empírica y la resumió en tres necesidades, estas son: necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí viene el nombre de teoría ERC (Chiavenato, 2017, p.123).

En primer lugar, Alderfer (como se citó en Chiavenato, 2017) explica las tres necesidades de esta manera:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

1. ***Las necesidades de existencia.*** se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad.
2. ***Las necesidades de relaciones.*** se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.
3. ***Las necesidades de crecimiento.*** se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización (pp. 123-125).

En segundo lugar, el autor hace otras explicaciones sobre esta teoría, es que tiene ciertas diferencias con la teoría propuesta por Maslow. La más evidente es que Alderfer, sustituyó las cinco necesidades de Maslow por tres necesidades. Esta teoría a diferencia de la pirámide puede saltar niveles, es decir, no sigue un orden jerárquico como lo explicó Maslow en su teoría. Mas de una necesidad puede estar en actividad al mismo tiempo, un sujeto puede buscar crecimiento, preservar su existencia y relacionarse, en cualquier orden y todas estas necesidades actúan de manera simultánea (Chiavenato, 2017., p. 125).

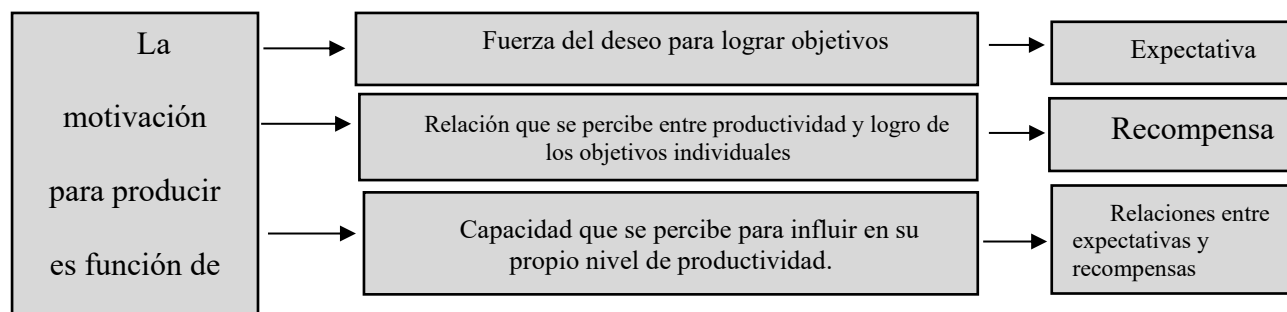
El Modelo Situacional de Motivación de Vroom. Aquí se presenta el modelo situacional de motivación, el autor explica que esta teoría se basa en la motivación para producir, esta reconoce las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada persona existen tres factores que ayudan a determinar su motivación para producir, estas son: los objetivos individuales, esta quiere decir, la fuerza del deseo para alcanzar los objetivos; la relación que el individuo percibe entre productividad y logro de los objetivos individuales; la capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en el (Chiavenato 2007, p. 54).

Para concluir, Vroom (como se citó en Chiavenato, 2007) explica los tres factores de esta manera:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

- 1- *Los objetivos personales del individuo*: estos son los que pueden comprender dinero, aceptación social, reconocimiento, seguridad en el trabajo y por último trabajo interesante.
- 2- *Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad*: un ejemplo claro de esta relación es, si un trabajador tiene como objetivo importante tener un salario elevado y si trabaja con base en la remuneración por la productividad, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si para la persona es más importante su necesidad de ser aceptado socialmente por los otros miembros tendrá una productividad por debajo al nivel que considere como patrón informal de producción. Esto quiere decir que, producir más le puede ocasionarle el rechazo del grupo.
- 3- *Percepción de su capacidad de influir sobre su productividad*: esta explica que, si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto sobre el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija (p. 55). Ver figura 2.

Nota: tomado de Administración de recursos humanos. (p. 55) por Chiavenato 2007, McGraw-



Hill Interamericana.

Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland. Para empezar, el autor explica que, el creador de la teoría sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres necesidades básicas en la dinámica del comportamiento humano, estas son: realización, poder y afiliación (Chiavenato, 2017, p. 125).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Para finalizar, McClelland (como se citó en Chiavenato, 2017) explica las tres necesidades básicas de esta manera:

- 1- ***La necesidad de realización (need for achievement o n-Ach)*** esta es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.
- 2- ***La necesidad de poder (need for power o nPow)*** este es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de tener influencia y de controlar otras personas, de estar al mando.
- 3- ***La necesidad de afiliación (need for affiliation o naff)*** esta es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás (pp. 126-127).

Ahora bien, la teoría que orienta la presente investigación es la Teoría de las Relaciones Humanas desarrollada por Elton Mayo que fue utilizada por Méndez para crear el “Instrumento para medir clima en las Organizaciones Colombianas” (IMCOC).

Aguirre (2013) plantea que esta teoría “se origina por la necesidad de alcanzar la eficiencia completa dentro de la producción dentro una armonía laboral entre el obrero y el patrón”. En este estudio, esta teoría será de apoyo considerando lo referido anteriormente que demuestra que, a mejor ambiente laboral, mejor desempeño laboral; así que en este estudio se espera que la primera variable (clima organizacional) tenga relación o influya en la segunda variable (desempeño laboral).

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo

A continuación, se presenta la teoría de las relaciones humanas, teoría que para la presente se constituye como aquella que permite comprender las variables del presente estudio. El autor que aquí se menciona en el marco de la teoría de las relaciones humanas, permite entender el Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC).

Elton Mayo fue un psicólogo industrial que se especializó en las teorías de las organizaciones. Esta teoría surge en el siglo XX, se opuso a la teoría clásica de administración, además motivó a las empresas a que cambiaran de perspectiva en esa época.

Según Aguirre (2013) la teoría de Elton Mayo surge de la necesidad de cambiar la mirada que se tenía sobre los trabajadores, pues eran concebidos como como máquinas, vulnerando sus derechos e incluso dejando de lado el enfoque humanista, a raíz de esto, Mayo decide dar al mundo una mirada distinta sobre los trabajadores planteando la teoría de las relaciones humanas en la que plantea como principal enfoque, las necesidades y deseos de los trabajadores, haciendo énfasis en la persona, ofreciendo confianza, realizando reconocimientos y remuneraciones que resultan necesarias para el trabajador y que de este mismo modo generan que su productividad pueda aumentar.

A propósito, para entender la teoría, Aguirre (2013) expresa que existen ciertas características importantes de la teoría de Elton, estas son:

- Estudia la organización como un grupo de personas.
- Hace énfasis en las personas.
- Se inspira en sistemas de psicología.
- Delegación plena de autoridad.
- Autonomía del trabajador.
- Confianza y apertura.
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

- Confianza en las personas.
- Dinámica grupal e interpersonal (párr.3)

Ahora bien, Aguirre (2013) explica el inicio de la teoría de las relaciones humanas, este surgió “de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente” (párr. 4), en otras palabras, esta teoría contrapuso a la teoría clásica de la administración, la cual tenía unas reglas estrictas para los trabajadores, ya que se basaba en la autoridad, la obediencia a los reglamentos.

Mayo (s.f, como se citó por Aguirre, 2013) define las causas de esta teoría, las cuales son:

- El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales.
- El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de << estar junto a>>, de << ser reconocida>>, de recibir comunicación adecuada.
- La tarea básica de la administración es formar una elite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos (párr. 8).

Ahora bien, en los siguientes apartados se evidencian las definiciones y conceptos que poseen mayor fuerza en el documento.

Marco Conceptual***Clima Laboral***

Para empezar, Taguiri (1968, como se citó en Chávez, s.f) define clima “como la calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella” (p. 1).

También se puede encontrar definiciones como la que plantea, Brown y Moberg (1990, como se citó en Chávez, s.f) manifiestan que “el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional como tal y como lo perciben los miembros de esta” (p. 2).

En cambio, para Cabrera (1996, como se citó en Chávez, s.f) el clima laboral son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo (p.2).

Sin embargo, Palma (2004, como se citó en Chávez, s.f) menciona que el clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (p.2).

Por otra parte, el clima organizacional o clima laboral, según Chiavenato (2007) es;

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral.

Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero. (P. 59).

Por otro lado, Campbell (1970, como se citó en Dorta, 2003) considera el clima laboral como “un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente” (párr. 4).

A continuación, en el sitio web Conexiónsan (2018), hacen referencia a cómo sería un buen ambiente de trabajo, ellos dicen que,

El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor. Lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y diverso (párr. 3-4).

En otras palabras lo que esto pretende explicar es que el lugar donde se desempeñan las labores diarias, aparte de verse como un medio de ingresos económicos, debe verse como un lugar en el cual se sienta un ambiente donde prime la comodidad y el bienestar del individuo, pero para lograrlo influyen diversos factores, una de estas puede ser la importancia de conocer las habilidades y destrezas de cada uno de los trabajadores, para que de este mismo modo se pueda ubicar al trabajador en el ámbito en el que se destaque mejor y de este modo reconocer los logros de cada trabajador, también es importante que los integrantes de la organización convivan en un

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

ambiente idóneo, donde haya compañerismo y que se brinden apoyo entre todos, el trabajo en equipo es fundamental en todas las organizaciones, otro punto que resulta de suma importancia es la comunicación, una adecuada comunicación asertiva favorece a todos lo que hacen parte del lugar de trabajo, no solo entre compañeros, si no entre directivos y jefes.

Por otro lado, Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) mencionan los componentes y determinantes que se consideran en el clima laboral, las cuales son:

- Ambiente físico: Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros (p. 1).

A este respecto, Chiavenato (2007) explica que el clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima es percibido por los que hacen parte de la organización y además este clima influye en el comportamiento de los miembros de la empresa, con esto quiere decir que, si los miembros de la organización perciben un clima agradable así mismo será su comportamiento, pero si perciben un clima laboral desagradable este influirá en su comportamiento de igual forma.

Motivación. Para empezar, Chiavenato (2007) explica la motivación de manera general como:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo (p. 47-48).

Para entender más sobre motivación se va a comentar acerca del ciclo motivacional y la necesidad.

Ciclo Motivacional. En cuanto a ciclo motivacional, Chiavenato (2007) explica que este empieza con el surgimiento de una necesidad. “La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio” (p. 49).

En relación con la motivación, Atkinson (1964, como se citó en Chiavenato, 2007) desarrolló un modelo para estudiar la conducta motivacional, en esta se considera los determinantes de la motivación, este modelo se basa en las siguientes premisas:

- Todos los individuos tienen motivos o necesidades básicas que representan comportamientos potenciales y que únicamente influyen en la conducta cuando son estímulos provocados.
- La provocación o no de esos motivos depende de la situación o del ambiente que percibe el individuo.
- Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar ciertos motivos. En otras palabras, un motivo específico no influye en la conducta, sino hasta que es provocado por una influencia ambiental apropiada.
- Cambios en el ambiente percibido resultarían en cambios en el patrón de la motivación estimulada o provocada.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

- Todo tipo de motivación está encaminada hacia la satisfacción de un tipo de necesidad. El patrón de motivación estimulado o provocado determina la conducta, asimismo un cambio en ese patrón resultará un cambio de esta (Chiavenato, 2007. p. 58-59).

Comunicación

Chiavenato (2007) explica la comunicación como “la transferencia de información o de significado de una persona a otra (p. 59).

Es decir, una sola persona no puede comunicarse como mínimo deben ser dos personas las que se comuniquen y la comunicación se divide en: emisor, este es el que comunica la información y está el receptor, este es el que recibe la información; la comunicación es una de las claves importantes para que exista un buen funcionamiento en la empresa, como lo expresa Chiavenato (2007) “Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes” (p. 59).

Ahora bien, existen cinco elementos que constituyen la comunicación los cuales fueron expuestos por Chiavenato (2007) estas son:

- 1- Emisor o fuente: Es la persona, cosa o proceso que emite un mensaje para alguien, es decir para el destino. Es la fuente de comunicación.
- 2- Transmisor o codificador: Es el equipo que une la fuente al canal, es decir, que codifica el mensaje emitido por la fuente para que se vuelva adecuado y disponible para el canal.
- 3- Canal: es la parte del sistema que enlaza la fuente con el destino, los cuales pueden físicamente estar cerca o lejos.
- 4- Receptor o decodificador: es el equipo situado entre el canal y el destino, es decir, el que decodifica el mensaje para hacerlo comprensible al destino.
- 5- Destino: es la persona, cosa o procedimiento al que se le envía el mensaje. Es el destinatario de la comunicación (p. 60).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

El siguiente punto trata de los tipos de comunicación organizacional, Aamodt (2010)

expresa que existen varios tipos de comunicación organizacional las cuales son:

- *Comunicación ascendente*: esta es la que va de los subordinados a sus superiores o de los empleados a los gerentes. Para facilitar este tipo de comunicación existen unos métodos, los cuales son: encuesta de actitudes, grupos focales, buzones de sugerencia y terceros facilitadores.
- *Comunicación de negocios*: esta es la transmisión de información de negocios entre empleados, la administración y los clientes. Los métodos que utiliza este tipo de comunicación son: memoranda, llamadas telefónicas, correo electrónico y correo de voz.
- *Comunicación descendente*: es aquella del superior al subordinado o de la gerencia hacia los empleados. este tipo de comunicación se logra de diferentes maneras: mediante tableros de anuncio, manuales de política, boletines informativos e intranets (esta última se refiere a las versiones de internet para la empresa.
- *Comunicación informal*: Esta es la transmisión que se da entre los empleados de una organización, la información se comparte en cadena (p. 402-412).

Percepción

Cabe decir que cada persona tiene un concepto propio sobre algo ya sea, sobre sí mismo, otra persona, animal o cosa.

A continuación, Chiavenato (2007) expresa que:

Cada persona tiene su propio sistema conceptual, su patrón de referencia que actúa como filtro codificador, lo que condicional la aceptación y el procesamiento de cualquier información. Ese filtro selecciona y rechaza toda información que no se ajuste a ese sistema o pueda amenazarlo (p. 62).

Por otra parte, Chiang, Martín y Núñez (2010) expresan que, se puede hablar de percepción, “como el conjunto de mecanismos por los que un individuo conoce, se representa, juzga o se forma una impresión de alguien” (p. 141).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

En cambio, para Pastor (2000, como se citó en Chiang *et al.* 2010) la percepción es un “proceso cognoscitivo, bastante más inmediato, concreto y espontaneo que el pensamiento racional, por el que se pueden elaborar juicios relativamente elementales acerca de personas, objetos y eventos, mediante informaciones de tipo sensorial, seleccionadas y rudimentariamente organizadas” (p. 141).

Ambiente

Por lo que se refiere a ambiente, Chiavenato (2007) manifiesta que el ambiente “es todo aquello que rodea externamente una organización. De este modo, ambiente es el contexto dentro del cual existe la organización o el sistema” (p. 27). Esto quiere decir que, el ambiente es todo lo que coexiste en una organización o empresa. Existen dos estratos ambientales: el ambiente general o macroambiente y el ambiente laboral o microambiente.

Ambiente General o (macroambiente). Este ambiente es el que está conformado por todos los factores que se presentan en el mundo y la sociedad en general, estos factores son: económicos, tecnológicos, sociales, políticos, legales, culturales, demográficos, entre otros (Chiavenato, 2007. p. 27).

Ambiente Laboral o de Trabajo (microambiente). Para finalizar, este es el ambiente más cercano en una organización, cada organización tiene su propio ambiente de trabajo, del cual obtiene sus entradas (esta es la que provee recursos, como materiales, financieros, humanos, etc.) y en el que coloca sus salidas (en esta se encuentran los clientes, usuarios o consumidores) (Chiavenato, 2007., p. 28).

Desempeño Laboral

Stoner (1994, como se citó en Araujo y Leal, 2007) afirma que el desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 140).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Por otro lado, Chiavenato (2002, como se citó en Araujo y Leal, 2007) expone que el desempeño laboral 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” (pág. 140).

En cambio, Acosta (2018) expresa que el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. Ere.com presenta conceptos importantes para lograr una evaluación del desempeño laboral ajustada al tipo de trabajador (párr. 1).

Además, el cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador (Acosta, 2018. Párr. 2)

A continuación, se hace una breve mención de la forma en que se puede medir el desempeño laboral.

Medición del Desempeño Laboral. En cuanto a la medición del desempeño laboral, se puede decir que la gestión eficaz del desempeño laboral requiere la colaboración continua entre el empleado y el supervisor. Esa es la única manera en que se pueden hacer ajustes para mejorar las habilidades y objetivos de cada individuo. Para la evaluación del desempeño laboral, los empleados deben reunirse con sus supervisores de manera regular (Acosta, 2018. Párr.3).

Es decir, estas revisiones incluyen la evaluación del trabajo del empleado, calificación de sus últimos logros, relaciones internas y áreas de mejora. Existen diversas técnicas que se utilizan para desarrollar mediciones objetivas del desempeño laboral (Acosta, 2018. Párr.4).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Cabe resaltar que hay una evaluación de desempeño laboral, está la califica por escalas, es las cuales son: 1. Bajo, 2. muy bajo, 3. moderado, 4. alto y 5. muy alto, estas escalas se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Escalas de la evaluación de desempeño laboral

Nivel de percepción	Definición de resultado
1. Muy bajo	Inferior. Rendimiento laboral no aceptable
2. Bajo	Inferior al promedio. Rendimiento regular
3. Moderado	Promedio. Rendimiento laboral bueno
4. Alto	Superior al promedio. Rendimiento muy bueno
5. Muy alto	Superior. Rendimiento excelente

Nota: Información brindada por el Instituto Inter System Express.

Satisfacción Laboral

Acerca de la satisfacción laboral, Chiang *et al.* (2010) explican la importancia de la satisfacción laboral en una organización, ellos dicen que “la satisfacción laboral es importante porque para la mayoría de los empleados, constituye un fin en sí misma (o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal)” (p. 151).

Por otra parte, Crites (1969, como se citó en Chiang *et al.* 2010) define la satisfacción laboral como “el estado afectivo, en el sentido del gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo” (p. 154).

Ahora bien, Muchinsky (1993, como se citó en Chiang *et al.* 2010) dice que la satisfacción laboral es “una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo” (p. 154).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

En cambio, para Newstrom y Davis (1993, como se citó en Chiang *et al.* 2010) la satisfacción laboral es “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo” (pág. 154).

Por otro lado, para Lee y Chang (2008, como se citó en Gamboa, 2010) la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo” (párr. 14).

En último término, Andresen, Domsch y Cascorbi (2007, como se citó en Gamboa, 2010) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (párr. 16).

Salud Mental

En cuanto a salud mental, es de suma importancia mencionarla en las organizaciones, a propósito, Sánchez (1982, como se citó por Franklin y Krieger, 2011) la define como:

El ajuste del individuo a sí mismo y al mundo total con el máximo de efectividad, satisfacción, regocijo y aceptación social, y como la capacidad para afrontar y aceptar las realidades de la vida. El grado más elevado de salud mental puede describirse, por tanto, como aquel que permite al individuo lograr el éxito mayor a tono con sus capacidades, con la máxima satisfacción para él y para el orden social y con el mínimo de fricción y tensión (p. 150).

Ahora bien, Juárez (2007, como se citó por Uribe, 2014) expresa que “el mundo actual se desarrolla con largas jornadas de trabajo, que a su vez demandan exigencias emocionales y cognitivas derivadas de la incertidumbre, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio entre trabajo y familia y recursos disponibles” (p. 34). Lo anterior explica como es el mundo laboral actual, el origina un agotamiento físico y psíquico en la persona.

Para finalizar, Juárez (2007, como se citó por Uribe, 2014) explica que:

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Temas como factores psicosociales, organizacionales del trabajo, estrés, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida los trabajadores, deben generar estudios, diagnósticos para su detección, vigilancia e intervención a nivel individual, organizacional y social para desarrollar ambientes individuales, organizacionales y sociales saludables y así, lograr que los trabajadores desarrollen bienestar, salud y seguridad (p. 34).

Antecedentes Empíricos

Respecto a los antecedentes empíricos se encontraron tres investigaciones de las cuales dos son internacionales y una nacional, las cuales aportaron información significativa para la elaboración del proyecto. A continuación, se describirán los antecedentes hallados.

Antecedentes a Nivel Internacional

En Perú, Torres y Zegarra (2014) realizaron un estudio, titulado *clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno* en Perú, este artículo trata sobre el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral; utilizaron el método cuantitativo y el diseño correlacional no experimental, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El objetivo era conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno.

Así pues, Torres y Zegarra (2014) concluyeron en sus resultados que:

Se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16, 90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno, estableciéndose que, a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral (párr. 3).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Cabe añadir que Torres y Zegarra (2014) lograron identificar que, si existe una relación entre clima y desempeño laboral, además lograron concluir que si existe un buen clima laboral mejor será el desempeño de los docentes.

Por otra parte, en México, los estudiantes Paredes, Sánchez y Salaiza (s.f) de la universidad Anáhuac realizaron una investigación conocida como *la relación entre el clima laboral y desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. Puesto tiene como objetivo general determinar si existe alguna relación entre los factores de clima laboral de una institución educativa de nivel preescolar sobre el desempeño docente (p. 1-3).

Cabe destacar que, la investigación de Paredes *et al* (s.f) fue realizada con el método de investigación cuantitativa; iniciaron la investigación con un estudio descriptivo correlacional sobre el desempeño docente para posteriormente relacionar ambas variables. Para esta investigación, emplearon dos instrumentos, uno dirigido a evaluar el clima laboral y el segundo a evaluar el desempeño docente de las instituciones educativas pertenecientes a la zona escolar J037 de educación preescolar en Ecatepec, Estado de México. (p. 09).

Además, para medir el clima laboral utilizaron la Encuesta de Clima Laboral (ECL) diseñada por Valenzuela (2004, como se citó por Paredes *et al*. s.f). Para medir el desempeño eligieron modalidades de evaluación del desempeño docente: el modelo centrado en el comportamiento del docente dentro del aula y el modelo de evaluación por parte de los superiores. Paredes, *et al*, (s.f, p. 10). El instrumento que eligieron fue la ficha evaluativa del desempeño laboral.

En resumen, Paredes *et al* (s.f) concluyeron en su investigación que;

Si existe alguna relación entre los factores de clima laboral de una institución educativa sobre la calidad del desempeño docente, se concluye que sí existe una relación específica entre los factores o dimensiones de clima laboral de supervisión, promoción, carrera,

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

sueldos y prestaciones con la dimensión de eficiencia y eficacia de desempeño docente, que es la que mejor se relaciona con el modelo de evaluación centrado en el comportamiento docente dentro del aula, ya que es ahí donde el docente planea, aplica y evalúa las actividades conducentes al logro de sus objetivos de trabajo. También encontraron relación de otras cuatro dimensiones con los resultados generales de la evaluación del desempeño docente: administración, capacitación y desarrollo, ambiente físico, cultural y orgullo de pertenencia. (p. 23).

Ahora bien, las investigaciones realizadas en países como Perú y México se han enfocado en identificar la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas. Estos estudios han permitido identificar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral, además han sido de apoyo referencial para este proyecto.

Antecedentes a Nivel Nacional

En cuanto a los antecedentes empíricos a nivel nacional, no se lograron encontrar estudios asociados a las variables planteadas en la presente investigación, aun así, cabe resaltar que se encontró un estudio que, aunque no da cuenta de las variables de este proyecto de investigación sirve de apoyo, ya que este aporta información con gran relevancia.

A propósito, se conoce, según la encuesta realizada por la Revista Semana (2015), el líder en soluciones de recursos humanos, Adecco realizó un estudio sobre cómo los colombianos califican su ambiente laboral, las relaciones con sus compañeros de trabajo y las posibilidades que las empresas dan para escalar en salario y en carrera profesional. La encuesta fue realizada a 503 personas, de las cuales 57 % eran hombres y 47 % eran mujeres. Se tuvo en cuenta todos los estratos sociales y un rango de edad considerablemente amplio (de menos de 24 años hasta más

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

de 50 años). La conclusión principal de este estudio es que el grueso de los participantes siente un buen ambiente de trabajo, comparado con un 23 % que lo calificó como malo y un 27 % que lo indicó como regular. En cuanto a la relación con compañeros de trabajo, un 38 % la calificó de mala (párr.1-3).

Cabe decir que, el estudio realizado por Adecco (2015), expresa que una de las inconformidades que priman en el contexto laboral, es la relación con compañeros en el contexto laboral, aun así no se deben descartar los otros porcentajes puesto que aunque no poseen porcentajes demasiado alto, resultan de importancia, ya que estos pueden no solo afectar su desempeño como trabajadores, también pueden ser propensos afectar su salud mental y desencadenar enfermedades comórbidas, como estrés, el cual se puede presentar en diversos niveles, los cuales pueden ser, leve, moderado o grave.

Para finalizar, se puede señalar que, a nivel local no se encontró algún estudio relacionado con el presente, que determine si existe relación entre clima y desempeño laboral en un Instituto.

Marco Contextual

A continuación, se presenta información relacionado con el contexto de la presente investigación.

Contexto de Investigación

El instituto Técnico Inter System Express ubicado en la ciudad de Lórica en el departamento de Córdoba, le brinda a la comunidad en general de Lórica programas técnicos laborales y cursos que son pertinentes a las necesidades y demandas del sector productivo. Estos son direccionados con modelos pedagógicos flexibles, adecuados ambientes de aprendizaje y una alta preocupación en el desarrollo personal de sus estudiantes en los procesos educativos.

Este instituto forma técnicos laborales con capacidades y habilidades integrales, comprometidos con la investigación, el liderazgo, creativos con visión de generación de nuevas

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

empresas. El desarrollo de los programas está bajo la responsabilidad y ética de un equipo de docentes altamente calificados egresados de las mejores universidades del país, con gran experiencia en el sector privado y público. Esto les permite a los alumnos, aprender haciendo. Es decir, ir de la teoría a la práctica vivencial, asegurando así en nuestros egresados su rápida vinculación al mercado laboral.

Origen

Reseña Histórica “Inter System Express”. El Instituto Técnico de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express nace el 20 de junio del año 2000 en el Barrio Cascajal, Calle 4 No. 22-49 (2º piso - Diagonal a Telecom), para ese año se inicia dictando cursos cortos de computación e Internet en la modalidad Informal, se encontraba a cargo de Rafael Piña Ávila en la parte administrativa y Bertha Mora Oquendo en la parte académica, solo se contaba con 4 computadores para la enseñanza.

En el mes de septiembre de 2000, se pensó en la posibilidad de ampliar la calidad educativa de esta institución, fue cuando en ese momento Bertha Mora e Ydalis Martínez (directora) decidieron capacitarse en el seminario que la Secretaria de Educación Departamental dictaba para la creación de instituciones nuevas, y así lo hicieron.

En el mes de enero del año 2001 se comenzó a trabajar para dar marcha a este proyecto, así fue, se abrió el Programa Secretariado Ejecutivo Sistematizado.

En este entonces se inició con 35 estudiantes quienes fueron la primera promoción en el Programa de Internet, quienes fueron pioneros en este saber, ya que en Santa Cruz de Lorica no se dictaba para este tiempo este programa.

En el año 2001 se inician a dictar los primeros programas técnicos con 4 cursos de Secretariado ejecutivo sistematizado, donde se contrataron los primeros docentes para el desarrollo de este programa, quienes fueron: Carlos Paternina Arroyo, Rolando Manuel Blanco

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Figueroa, Luisa Rhenals, Merelys Rhenals y Julio Erazo, quienes lideraron este proyecto que hasta ese entonces iniciaba.

En el año 2002 se entrega por parte de la Secretaría de Educación Departamental de Córdoba, más específicamente el 14 de agosto la primera licencia que fue 000877.

En este mismo año específicamente el 30 de noviembre de 2002, en el aula máxima de la Normal Santa Teresita de Lórica, se realizó la primera graduación de Secretarias Ejecutivas Sistematizadas, esta fecha partió la historia por así decirlo de ISE, ya que era un logro importantísimo para los que con tanto amor luchamos por este proyecto.

Como el local donde estaban funcionando era demasiado pequeño decidieron para finales del año 2003 mudarse a la sede en la que actualmente están, ya que era una sede mucho más amplia, fue en ese entonces que se implementaron programas como Administración Financiera y Administración de Negocios, posteriormente se abrió Electrónica y Operador y Mantenimiento de Computadores.

A partir de este momento se inició labores con este grupo nuevo de programas, en donde se volvieron a realizar contrataciones a nuevos docentes los cuales aumentaron el número de la nómina, dando así mucha más vida y sobre todo actividad académica a Inter System Express.

En el año 2004, empezaron a tener proyección a la comunidad, fue en ese entonces cuando decidieron lanzar el primer CHICA SIMPATÍA, en el antiguo MIRADOR DEL GATO, allí esta institución se dio a conocer, dándole cobertura el siguiente año a muchos más estudiantes interesados en recibir capacitación en nuestra institución.

Desde el año 2005, se puede decir que se empezó a escuchar el nombre Inter System Express en toda la zona bajo Sinuana, comunidad que ha sido muy agradecida con esta empresa, ya que han confiado en ellos y en su servicio.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Los siguientes años han sido una lucha incansable de mejora continua tanto en la parte académica como en la tecnológica, ya que quieren que todos los egresados se sientan felices de haber pasado por nuestra institución.

El 26 de mayo de 2010, nos entregaron la segunda licencia No. 0001 por parte de la Secretaria de Educación Municipal de Lorica, en donde les aprobaron 25 programas técnicos, y aunque en la actualidad no los estamos dictando todos, tenemos la fe que en el transcurso de estos años pueda dársele la cobertura que se necesita.

La directora de esta institución expresa siempre que es feliz por lo que ha logrado hasta el momento, ya que es una labor lindísima hacer crecer culturalmente a sus estudiantes, que no hay dicha más grande que ver a un egresado ocupando cargos y siendo útiles a la sociedad bajo Sinuana. Expresa verbalmente “Me siento feliz porque cada año hay más en las ceremonias de graduación” (Bertha, M., comunicación personal, 17 de octubre de 2020).

Misión

Formar técnicos en el ámbito laboral, capaces de tomar decisiones con liderazgo y sabiduría que les permita participar en el desarrollo y beneficio de su entorno, generar conocimientos, divulgar y vincularse con los sectores social y productivo, para que de esta manera participen más en la construcción de una sociedad más justa a través del enriquecimiento de los saberes.

Visión

Para el año 2025 el Instituto Técnico de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano INTER SYSTEM EXPRESS debe consolidarse como un modelo educativo flexible y de calidad, conservar e incrementar programas acreditados que contribuyan a la formación integral del individuo.

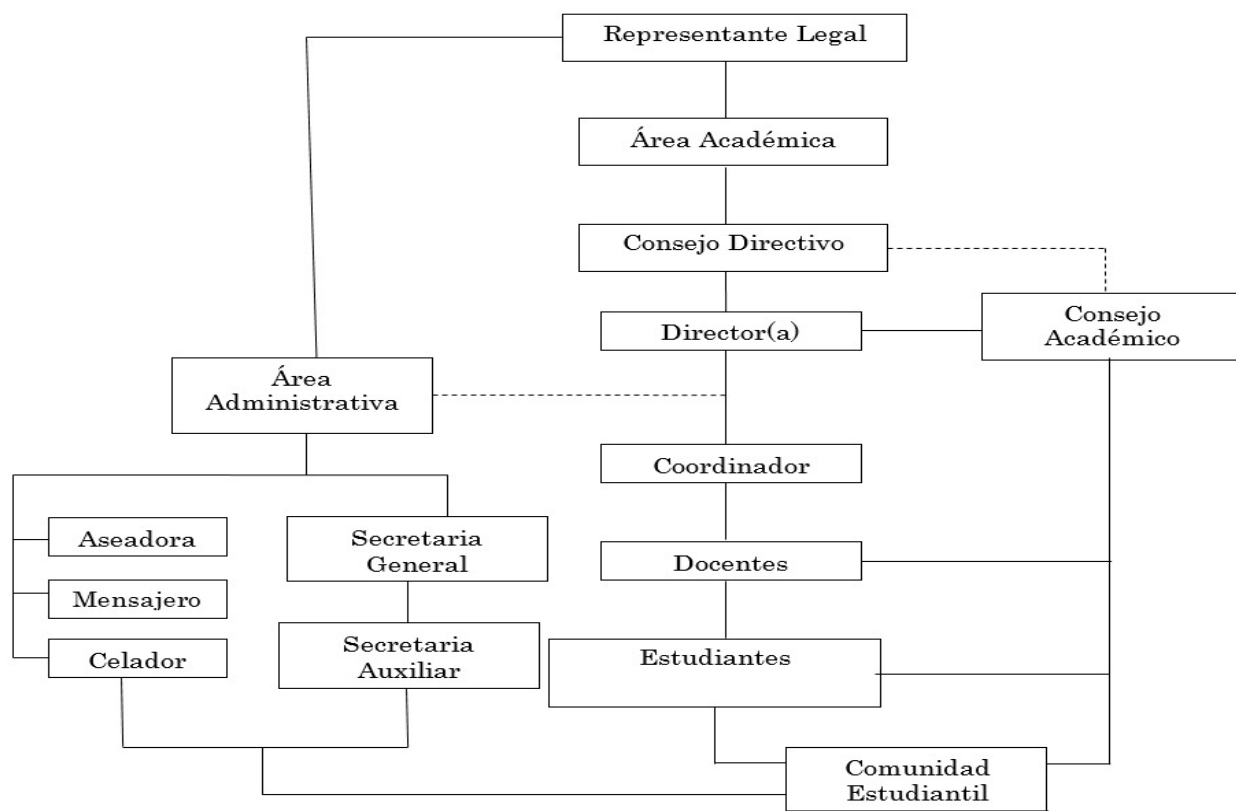
Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Mantenerse como una institución líder en formación con capacidad de promover nuevos programas a nivel técnico en otras ramas del saber en aras a la profesionalización mediante convenios bajo la exigencia de los estamentos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para el mejoramiento de la calidad de educación, la ampliación de cobertura, actualización, aplicación de los avances tecnológicos y eficiencia en todos los procesos de enseñanza y aprendizaje, de esta forma lograremos que nuestros educandos tengan una mentalidad futurista que les permita un desarrollo productivo.

Organigrama

Figura 3

Organigrama ejecutivo de la organización



Nota: Información brindada por el Instituto Inter System Express

Marco Legal***Código sustantivo del trabajo***

Acorde a lo examinado en el artículo 143 del código sustantivo del trabajo “A trabajo igual, salario igual” plantea que:

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Ley 909 de 2004

La ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 40, habla de los instrumentos de evaluación, esta dice que:

De acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas (Ley 909, 2004., p. 49).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

El punto 3 de los aspectos de la carta iberoamericana de la función pública desarrollados en la ley 909 de 2004, habla de la evaluación de desempeño, esta ley regula los siguientes parámetros;

- El desempeño laboral de los empleados deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos.
- Evaluación de desempeño correlacionada con los resultados institucionales.
- Posibilidad de que las entidades diseñen sus propios instrumentos de evaluación, por objetivos, 360° etc.
- Evaluaciones semestrales, que permiten un real seguimiento a la gestión.
- Las finalidades principales de la evaluación son: acceder y ascender en la carrera, conceder estímulos, planificar la capacitación y la formación y determinar la permanencia en el servicio, así como el desarrollo y mejora de las competencias laborales.
- Se establecen mecanismos que le permiten al empleado controvertir las decisiones del calificador (Recurso de reposición y apelación).
- Acuerdos de gestión para los gerentes públicos (Ley 909 de 2004., p.10).

Ley 1090 del 2006

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

Título I. Artículo I. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable a favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida (Ley 1090, 2006).

Marco Metodológico

A continuación, se puntualizará cada uno de los elementos que constituyen y guían la metodología las cuales permitieron el desarrollo de la investigación.

Tipo de Estudio

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño transversal y con un alcance de tipo correlacional.

Hernández, (2014) define el diseño no experimental como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b) (p. 152).

Lui y Tucker (como se citó en Hernández, 2014), establecen que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (p.154).

Ahora bien, en este caso se indagó el nivel de relación existente entre clima y desempeño laboral del Instituto Inter System Express de la ciudad de Lorica, todo esto se realizará en único momento, sin influir o manipular las variables existentes;

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Por ejemplo, un investigador que desee analizar la asociación entre la motivación laboral y la productividad individual, digamos, en varias empresas industriales con más de mil trabajadores de la ciudad de Santa Fe de Bogotá, Colombia, mediría la motivación y la productividad de cada persona y después analizaría si los trabajadores con mayor motivación son o no los más productivos. Es importante recalcar que la mayoría de las veces, las mediciones de las variables que se van a correlacionar provienen de los mismos casos o participantes, pues no es lo común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizadas en personas distintas. Así, para establecer la relación entre la motivación y la productividad, no sería válido correlacionar mediciones de la motivación en trabajadores colombianos con mediciones sobre la productividad de los trabajadores peruanos. (Hernández, 2014, p.93).

Hipótesis

La investigación puede derivar en tres hipótesis de tipo correlacional a considerar, estas son:

(Hi). Existe un alto nivel de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Inter System Express.

(Ho). Existe un nivel neutral de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Inter System Express.

(Ha). Existe un bajo nivel de correlación entre clima y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Inter System Express.

Fuentes de Información

Como principal estrategia de recolección de información se utilizó fuentes primarias a partir de la aplicación del instrumento IMCOC (Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas) a los trabajadores del Instituto Inter System Express. La fuente de información secundaria en este caso está para conocer el desempeño de los trabajadores del Instituto Inter System Express en la ciudad de Lórica, información que fue proporcionada por la misma institución, a partir de registros previos obtenidos a través de una escala específica como parte de sus procesos organizacionales.

Población y Muestra

La población que se escogió fueron los trabajadores de esta institución, conformada por una muestra de ocho personas, seis son de género masculino y dos de género femenino, la mayoría tienen un nivel académico de posgrado, en cuanto a las funciones, dos están en el área administrativa y seis en docencia, también cuentan con persona encargada del aseo general de la institución y vigilancia, cabe añadir que por la cuestión de la pandemia las personas del área de aseo y vigilancia no se encuentran laborando en la institución, ya que un porcentaje significativo del trabajo se está realizando de manera virtual. Las edades de los trabajadores oscilan entre los 40 y 60 años, cuentan con turnos de tiempo completo, de 8 horas diarias, la mayoría de los que trabajan en el instituto tienen más de diez años laborando.

Técnica e Instrumento

En el presente trabajo de investigación se empleó un instrumento que tiene como finalidad medir la variable: clima laboral. El *instrumento IMCOC* “Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas”. Este instrumento fue desarrollado a principios de los años 80's, este cuenta con 45 ítems y con 7 opciones de respuesta las cuales son de selección múltiple en las cuales se evidencia escalas de calificación del 1 al 7, siendo 1 el puntaje mínimo y 7 el puntaje máximo (Méndez, 2005), las escalas se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Nivel de percepción del instrumento IMCOC

Nivel de percepción	Definición de resultado
1. Muy Negativo	Inferior. Clima organizacional muy desfavorable
2. Negativo	Inferior al promedio. Clima desfavorable
3. Negativo	Inferior al promedio. Clima desfavorable
4. Neutral	Neutral. Clima neutro
5. Positivo	Superior. Clima favorable
6. Positivo	Superior. Clima favorable
7. Muy positivo	Superior. Clima organizacional muy favorable

A continuación, Méndez (2005) plantea que las variables que mide el instrumento IMCOC son: objetivos, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones, control. Hay que hacer notar que estas variables fueron definidas por Elton Mayo y demás representantes en su teoría de relaciones humanas.

Teniendo en cuenta a Méndez (2005) a continuación se definirán cada una de las variables que evalúa el Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas con sus siglas IMCOC.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

1. La primera dimensión es *objetivos*, esta dimensión hace referencia al conocimiento que posee el trabajador sobre su lugar de trabajo, la razón de ser y su orientación, permitiendo conocer el grado de satisfacción que posee y pertenencia con la empresa.
2. Luego está *cooperación*, esta variable busca medir el nivel de cooperación que hay entre los integrantes de la empresa o lugar de trabajo, la contribución que poseen entre compañeros, puesto que el trabajo en equipo resulta de importancia en las empresas, la cooperación es esencial en todas las instituciones.
3. La tercera dimensión es *liderazgo*, estas preguntas buscan identificar la percepción que poseen los trabajadores del jefe, la confianza que ofrece y su trabajo como líder, esto con el fin de identificar el tipo de liderazgo que hay en la empresa.
4. También hay dimensiones como la *toma de decisiones*, esta posee una relación con el estilo de dirección de la empresa y por ende del liderazgo que hay en la organización, estas preguntas pretenden medir el grado de participación de los trabajadores en la empresa, si sus opiniones son relevantes o no son tomadas en cuenta.
5. La quinta dimensión está relacionada con las *relaciones interpersonales*, esta permite identificar la frecuencia con la que los trabajadores establecen relaciones interpersonales informales y si poseen relaciones aparte de lo laboral, por medio de actividades realizadas por la empresa con un fin recreativo.
6. Luego está la sexta dimensión la cual es *motivación*, esta es una de las dimensiones de mayor importancia para la investigación; esta consiste en identificar el tipo de motivación que la empresa ofrece a sus trabajadores, identificar las condiciones en las que se encuentra el trabajador y de este mismo modo si esto influye en su desempeño.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

7. Por último, está el *control*, estas preguntas ofrecen información sobre el control y liderazgo que se ejerce en la empresa por medio de los administrativos (Méndez, 2005).

Méndez (2005, como se citó por Bolaños y Franco, 2017), declara que;

Este instrumento se ha validado por las organizaciones colombianas y además se ha adaptado en dos ocasiones para otros países. Se sabe que por 40 años este cuestionario se ha trabajado en distintas entidades. La confiabilidad de esta prueba es alta (0.89) y además su validez se fundamenta en la prueba de validez (por el método de análisis de factores efectuado a las variables y a los ítems) y en las pruebas de consistencia (índices de consistencia interna, ítem/variable e ítem/factor) (p. 21), la confiabilidad y validez se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3

Confiabilidad y validez del IMCOC

Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)			
Mide	Ítems	Confiabilidad	Validez
El clima organizacional	45 con 7 opciones de respuesta	Es de alta confiabilidad, 0.89	Por el método de análisis de factores efectuado a las variables y a los ítems) y en las pruebas de consistencia (índices de consistencia interna, ítem/variable e ítem/factor).

*Relación entre clima organizacional y desempeño laboral***Variables**

A continuación, se presentan en la Tabla 4 las variables a considerar en el presente trabajo, así mismo se presentan sus dimensiones e indicadores.

Variable 1. Clima organizacional

Variable 2. Desempeño laboral¹

Tabla 4*Dimensiones de clima organizacional*

Variable	Dimensiones
Clima Organizacional	Objetivos
	Cooperación
	Liderazgo
	Toma de decisiones
	Relaciones interpersonales
	Motivación
	Control

Las dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional, se presentan en la tabla 5.

¹ No se realiza operacionalización de la variable 2, considerando que los datos fueron obtenidos por fuentes secundarias, tal como se ha detallado.

Tabla 5*Dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional.*

Dimensiones	Indicadores
Observación	1- Conocimiento de los objetivos de la empresa. 2- Información obtenida al ingresar a la institución. 3- Satisfacción de las necesidades económicas.
Cooperación	4- Existencia de ayuda y colaboración entre compañeros. 5- Frecuencia de ayuda y colaboración hacia compañeros. 6- Forma en la que se vincula a los grupos de la empresa. 7- Frecuencia de interacción entre compañeros de la misma sección u otra 8- Frecuencia de actividades de diversión realizadas por la empresa. 9- Participación en las actividades realizadas por la empresa. 10- Frecuencia en la que sus compañeros le solicitan ayuda para la elaboración de trabajos que les corresponde. 11- Frecuencia de interacción con los compañeros fuera de la hora de trabajo.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
	<p>12- Frecuencia en la que se relaciona con amigos de la empresa en actividades sociales.</p> <p>13- Participación de búsqueda de soluciones en su sección.</p> <p>14- Plantea problemas e inquietudes al jefe cuando no puede solucionarlo.</p>
Liderazgo	<p>15- Plantea problemas e inquietudes a los compañeros.</p> <p>16- Aprobación de los jefes para tener la libertad de ejecutar el trabajo como quiere.</p> <p>17- Capacidad de liderazgo del jefe o director.</p> <p>18- Frecuencia con la que acata las órdenes del jefe.</p> <p>19- Frecuencia con la que si jefe verifica su trabajo.</p> <p>20- Recibe ayuda del jefe para hacer mejor su trabajo.</p> <p>21- Comenta los problemas que se relacionan con el trabajo al jefe.</p> <p>22- Información que recibió al momento de ingresar a la empresa, sobre las obligaciones y labores que debe desempeñar en ella.</p>
Toma de decisiones	23- Toma de decisiones sin consultar al jefe.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
	<p>24- Frecuencia con la que le gustaría recibir otras labores.</p> <p>25- Participación en las decisiones de la empresa o institución.</p> <p>26- Conocimiento de las directivas de la situación personal del trabajador al momento de tomar decisiones que puedan afectar al trabajador</p>
Relaciones interpersonales	<p>27- Relación con los compañeros de trabajo.</p> <p>28- Solucionar problemas junto con los compañeros de trabajo y/o superiores.</p> <p>29- Relación y trato con el/la jefe.</p> <p>30- Confianza entre jefe y trabajadores.</p> <p>31- Frecuencia con la que recibe información de los acontecimientos que ocurren en la empresa.</p> <p>32- El conocimiento de los administradores sobre los problemas que se presenten en su sección.</p>
Motivación	<p>33- Sentimiento hacia el trabajo que le corresponde.</p> <p>34- Sentimiento que tiene por el salario que recibe.</p> <p>35- Sentimiento que tiene por trabajar en la empresa.</p> <p>36- Saber si el tiempo que le dan en el trabajo es suficiente.</p> <p>37- Calificar la recompensa que recibe por hacer un buen trabajo.</p>

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
	38- Tiempo que tiene trabajando en la empresa. 39- Importancia de estar trabajando en la empresa
Control	40- Frecuencia con la que revisan su trabajo en la empresa. 41- Frecuencia con la que conoce los resultados de la revisión de su trabajo. 42- Frecuencia con la que dialoga con su jefe sobre los resultados obtenidos en la revisión. 43- Sentimiento que tiene por la forma en que su jefe verifica el trabajo que usted realiza. 44- Pensamiento que tiene de la forma en que revisa su trabajo. 45- Frecuencia con la que usted cree debe ser controlado en su trabajo para que la empresa sea eficiente.

Para la clasificación de la muestra se tuvo en cuenta el tipo de muestreo no probabilístico, el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, 2014). La razón principal por la cual no se diferencia una muestra de la población es por la ausencia de personal en la institución, puesto que esta es de tan solo ocho personas, por tal motivo se escoge este número de personas como muestra, utilizando la técnica de muestreo no probabilístico. También nos encontramos con un análisis de estudio no paramétrico.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

El tratamiento estadístico se realizó utilizando la hoja de cálculo Excel, los datos se presentan en tablas de distribución de frecuencias, en las cuales se aplicó estadística descriptiva; para el cálculo de la correlación se utilizó el programa de Pearson. Suárez (s.f) explica el coeficiente de correlación de Karl Pearson de esta manera;

Los coeficientes de correlación son medidas que indica la situación relativa de los mismos sucesos respecto a dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las dos variables y en qué medida se relacionan (párr. 2).

Suárez (s.f) también explica que estos son;

Números que varían entre los límites +1 y -1. Su magnitud indica el grado de asociación entre las variables; el valor $r = 0$ indica que no existe relación entre las variables; los valores (1 son indicadores de una correlación perfecta positiva (al crecer o decrecer X, crece o decrece Y) o negativa (Al crecer o decrecer X, decrece o crece Y) (párr.2).

Procedimiento

A continuación, se presentan los pasos realizados durante el desarrollo de la investigación, estos son:

Paso 1. Solicitud de autorización. El primer paso realizado fue enviar a la Institución Inter System Express la solicitud para realizar la investigación en dicho lugar, para que de este modo se realizara de manera formal lo planeado con anterioridad, en este primer momento se expuso la finalidad y objetivos que se pretendía lograr con el estudio, también que la información recolectada sería de carácter privado.

Paso 2. Organización del proyecto. En este segundo paso se inició la construcción del documento, en el cual se incluyeron diferentes aspectos como la introducción, planteamiento del problema que también incluye la pregunta problema, objetivos, justificación, marco conceptual,

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

teórico y metodológico, también se indagaron los instrumentos acordes con la investigación a realizar. Cabe resaltar que fue necesario la revisión de otras investigaciones y teorías con el fin de utilizarse como soporte para la sustentación del documento y de la viabilidad de esta.

Paso 3. Aplicación del consentimiento informado. Se les explicó la finalidad del consentimiento informado a los trabajadores del Instituto, puesto que cada uno debe poseer conocimiento sobre las precauciones que los investigadores deben tener con la información obtenida, (ver Apéndice C)

Paso 4. Aplicación de instrumento. Se organizó una fecha en la que el Instituto proporcionó un tiempo y espacio a sus trabajadores, para que de este modo las investigadoras pudieran aplicar los instrumentos a la muestra escogida (ver Apéndice D).

Paso 5. Tabulación y análisis de resultados. De acuerdo con los resultados obtenidos se procedió a organizar la tabulación de estos, con el fin de conocer de manera organizada la información obtenida con cada uno de los reactivos.

Paso 6. Redacción de conclusiones. Luego de realizar el análisis de la información, se procedió a concluir los resultados del estudio.

Paso 7. Socialización de resultados. Para cerrar el proceso de investigación se realizó la socialización de los resultados obtenidos a partir del proceso de investigación en el Instituto Inter System Express de Lórica.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Presentación y Análisis de Resultados

En este apartado se mostrará al lector un análisis de los resultados obtenidos en este proceso de investigación. Este proyecto de investigación se llevó a cabo en dos fases, la primera de esta fue la interpretación de la información dada por el Instituto Inter System Express que brinda datos sobre el desempeño de cada uno de los trabajadores de la institución. La segunda fase fue la aplicación del instrumento IMCOC, este tiene como función principal medir el clima organizacional, por último, se realiza cálculo de la correlación entre las dos variables.

A continuación, en la Figura 4, se da respuesta al primer objetivo específico de esta investigación, el cual es reconocer el nivel de desempeño de los trabajadores del instituto, la información de desempeño laboral de los docentes fue brindada como fuente secundaria por la institución Inter System Express, la cual demuestra que existe un nivel alto de desempeño en los docentes.

Figura 4

Desempeño laboral de los docentes del Instituto Inter System Express

```

FREQUENCIES
FREQUENCIES
/VARIABLES= DES
/FORMAT=AVALUE TABLE
/STATISTICS=DEFAULT MEDIAN.
  
```

DESEMPEÑO LABORAL

<i>Etiqueta de Valor</i>	<i>Valor</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
	81	1	12,50	12,50	12,50
	92	2	25,00	25,00	37,50
	93	3	37,50	37,50	75,00
	95	1	12,50	12,50	87,50
	96	1	12,50	12,50	100,00
<i>Total</i>		8	100,0	100,0	

DESEMPEÑO LABORAL

<i>N</i>	<i>Válido</i>	8
	<i>Perdidos</i>	0
<i>Media</i>		91,88
<i>Desv Std</i>		4,61
<i>Mínimo</i>		81,00
<i>Máximo</i>		96,00
<i>Percentiles</i>	50 (Mediana)	93

Nota: La calificación de la escala de desempeño obtenida es de 91 (media), lo que da a entender que el desempeño es alto. Fuente secundaria. Tomado del Instituto Inter System Express (Bertha, M. comunicación personal, 21 octubre, 2020).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

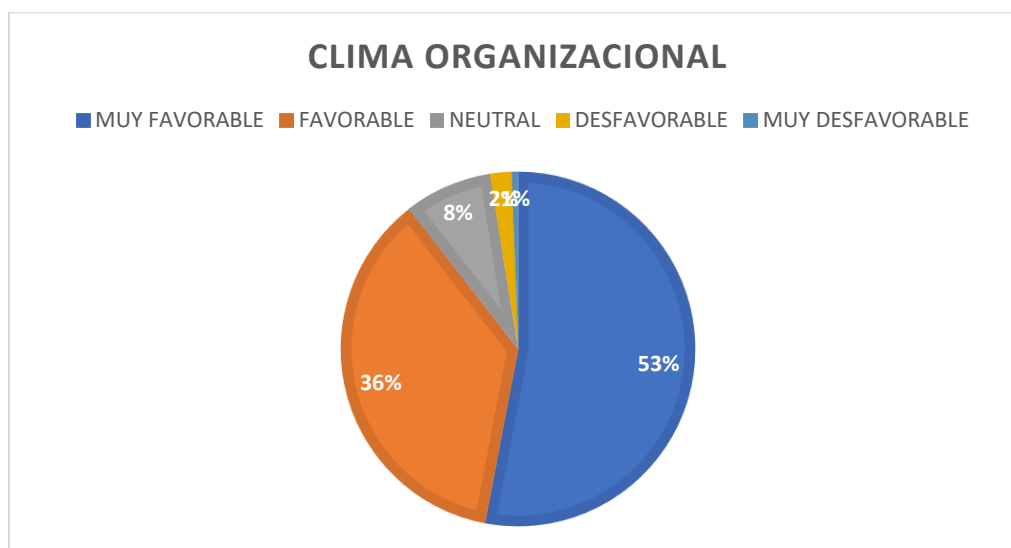
Respecto a la Figura 4, la cual refiere que los colaboradores poseen un alto desempeño laboral, allí se puede evidenciar que todos los trabajadores tuvieron una puntuación por encima de ochenta (80), también se puede encontrar que el puntaje mínimo arrojado es de ochenta y uno (81), asimismo se puede observar que el puntaje de la media es de noventa y uno (91). Además, se puede observar que el puntaje máximo es de noventa y seis (96), dando a conocer que el nivel de desempeño arrojado por la encuesta es muy alto, existiendo un percentil de noventa y tres (93).

Ahora bien, se continuará dando respuesta al segundo objetivo de esta investigación, el cual consiste en describir el clima organizacional del Instituto Inter System Express, obtenidos a partir de la aplicación del instrumento IMCOC, los resultados se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6

Nivel de percepción del clima organizacional en Inter System Express

Total, general de IMCOC	
Nivel de percepción	%
Muy favorable	53%
Favorable	37%
Neutral	8%
Desfavorable	2%
Muy negativa	1%
Total	100,00%

Figura 5*Nivel de percepción del clima organizacional en Inter System Express*

La figura 5, muestra que el 53% de los evaluados tienen una percepción muy favorable frente al clima organizacional de la institución y un 36% tiene una percepción considerada favorable del clima organizacional, por otra parte existe un 8% de los evaluados que tienen una apreciación neutral del clima, en cambio existe un 2% que tiene una idea desfavorable del clima organizacional; por último tan solo existe un 1% de los evaluados que tienen una percepción muy desfavorable del clima organizacional de la institución Inter System Express.

A continuación, frente a cada dimensión del clima organizacional, se reportan los resultados obtenidos; es importante aclarar que, a partir de los mismos, se logra obtener un resultado general que permite conocer el nivel de percepción del clima de la institución a través del instrumento IMCOC (apéndice D)

Se evidencia que el 54% de los trabajadores tienen un nivel de percepción favorable de la dimensión objetivo, un 35% tiene un nivel de percepción muy favorable de la dimensión objetivos, por otra parte, se observa que un 6% de los evaluados tiene una percepción negativa de

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

esta dimensión y por último se evidencia que un 5% de los evaluados tienen una percepción neutral de dicha dimensión (ver tabla D1).

Por otra parte, se evidencia que un 56% de los evaluados tienen un nivel de cooperación muy positivo, un 31% tienen una percepción positiva de la dimensión cooperación, por otra parte, existe un 10% de los evaluados que presentan un nivel neutro de esta dimensión; un 2% demuestra que hay una percepción negativa y por último un 1% tiene una percepción muy negativa de esta dimensión (ver tabla D2).

Existe un 59% de los evaluados que tiene una percepción muy positiva del liderazgo de sus jefes, un 26% percibe un nivel de liderazgo positivo de sus jefes, por otra parte, existe un 12% de los evaluados que presentan una percepción neutral de esta dimensión y por último un 3% de los evaluados tiene una percepción negativa de esta dimensión (ver tabla D3).

El 65% de los evaluados, tienen un nivel muy positivo de percepción de la dimensión toma de decisiones, también existe un 26% que presenta una apreciación positiva de esta dimensión, se puede resaltar que un 8% tiene una impresión neutral (ver tabla D4).

Se evidencia que un 50% de los trabajadores tiene una relación muy positiva con sus compañeros, un 36% tiene una relación positiva con los otros, por otra parte, un 11% afirma poseer una relación neutral y solo un 3% refiere tener una relación negativa, esta da respuesta a la dimensión de relaciones interpersonales (ver tabla D5).

Existe un 65% en la que los evaluados poseen una percepción muy positiva sobre la dimensión de motivación, un 28% tiene una percepción positiva, un 4% tiene una apreciación negativa y un 3% tiene una percepción neutral. (Ver tabla D6).

Se observa que un 54% de los evaluados tiene un nivel de percepción muy positivo de la dimensión control, un 42% tiene un nivel de percepción positivo, por otra parte, tiene un 2% de percepción negativa y otro 2% de percepción muy negativa de esta dimensión (ver tabla D7)

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Por último, en lo que respecta al tercer objetivo, se realizó un análisis de la relación de las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba. Para este fin se aplicó el estadístico de correlación de Pearson, se presentan los resultados de este análisis en la Tabla 7².

Tabla 7

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Correlaciones		Desempeño laboral	Clima Organizacional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1,00	-,39
	Sign. (2-colas)	8	,334
	N		8
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-,39	1,00
	Sign. (2- colas)	,334	
	N	8	8

En la tabla 7, se observa que los niveles de correlación de Pearson de desempeño laboral se encuentran en 1.0, mientras que los de clima organizacional se ubican en -.39. Por otro lado, se observa un nivel de significancia de 0,334, lo que indica, al estar por encima de 0,05, un nivel de correlación bajo entre las mismas.

La correlación entre estas dos variables es de 0.39 lo que indica que es menor a 0,05%, esto significa que existe un nivel bajo de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, la cual corresponde a un 5% de correlación negativa baja.

² Para interpretar la tabla 7, es necesario conocer lo siguiente: ‘sign’ es para evidenciar si el valor dado es estadísticamente significativo, también conocido como significación estadística, se conoce que, si este valor está cercano o por encima de 0,05 da cuenta de correlación significativa entre variables, al estar por debajo mostraría baja o nula correlación; ‘N’ es el número de personas o datos.

Discusión

En el transcurso de la investigación, se pudo obtener unos resultados los cuales permitieron conocer y comprobar el grado de relación existente entre las variables ya mencionadas, evidenciando así un bajo grado de correlación entre el clima organizacional y la de desempeño laboral en el Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Lórica, el cual está sustentado por la información obtenida mediante la prueba IMCOC (denominada como fuente primaria) y de la información de desempeño laboral obtenida a través de una fuente secundaria adquirida a través de la institución, esta información permitió conocer el bajo grado de correlación entre las dos variables en dicha institución.

A continuación, considerando la problemática del planteamiento del problema de esta institución, asociado a lo mencionado por la directora Bertha Mora, no se evidencia una lectura clara del clima organizacional (Bertha, M., comunicación personal, 09 de octubre de 2020), por esta razón se formuló el segundo objetivo específico de esta investigación, como se conoce hasta aquí, se describe el clima, a partir de los datos obtenidos por el Instrumento IMCOC, se puede dar cuenta de que existe una alta percepción positiva del clima organizacional por parte de los trabajadores de esta institución, esto significa que el instituto Inter System Express de Lórica, tiene un buen clima organizacional.

Con base en los resultados, la cual es fundamentada en las dimensiones de clima organizacional, se evidencia que los evaluados poseen una alta percepción de los objetivos del instituto la cual está encaminada a la orientación, satisfacción y pertenencia de cada uno de ellos; también se puede dar cuenta de la cooperación y contribución que hay entre los compañeros de trabajo, además de esto se logró evidenciar un alto nivel de satisfacción por parte de los docentes, los cuales refieren que sus administrativos muestran confianza a cada uno de ellos.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Resultó claro los trabajadores presentan un alto agrado por permitir su participación y tomar en cuenta su opinión en situaciones que abarquen temas de la institución. En cuanto a las relaciones interpersonales se observa que los integrantes del instituto establecen relaciones informales las cuales se han generado gracias a las actividades extralaborales que realizan y además permiten que haya una mayor cercanía entre cada uno de ellos.

Cabe mencionar que los datos obtenidos demuestran que el instituto Inter System Express refuerza la motivación generando que sus trabajadores la califiquen como altamente positiva, puesto que los directivos de la institución conocen las condiciones en las que se encuentran sus trabajadores, gracias a los resultados se puede dar cuenta de la alta apropiación de los directivos, poniendo en evidencia el control y liderazgo por parte de ellos, con esto se afirma que existe un buen clima organizacional en esta institución y confirma las causas de la teoría de las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo, ya que Mayo (s.f, como se citó por Aguirre, 2013) define las causas de esta teoría, las cuales son:

- El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales.
- El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de << estar junto a>>, de << ser reconocida>>, de recibir comunicación adecuada.
- La tarea básica de la administración es formar una elite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos (párr. 8).

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Esta teoría ayuda a confirmar que la organización pone en práctica el tratar a los trabajadores como personas y no como máquinas, que poseen una buena comunicación y son jefes democráticos y persuasivos, esto sirve para que no solo el clima sea bueno, sino que de este mismo modo también influya en el desempeño de los que trabajan allí.

Ahora bien, resulta importante indicar que la información ofrecida por la institución da cuenta del alto grado de desempeño laboral de los trabajadores del instituto, hablando en términos generales presentan un nivel de percepción alta.

A partir de los datos obtenidos, se pudo poner en evidencia que aunque hay un buen clima y desempeño laboral en la institución, los datos obtenidos mediante la correlación de Pearson dan cuenta de que no hay un alto grado de correlación, expresando que una no se relaciona significativamente de la otra, puesto que su grado de correlación es bajo.

Con esto se da respuesta a la problemática central identificada en el planteamiento del problema, el cual consiste en identificar el nivel de correlación entre las variables del trabajo de investigación, ya que los resultados de la correlación dieron a conocer que existe un bajo porcentaje de correlación entre estas dos variables, información que contradice información anotada por Torres y Zegarra (2014), en la que identifican el grado de correlación entre la variable de clima laboral y de desempeño laboral poseen cierta significancia con el clima organizacional, en otras palabras, ellos afirman que, a mejor clima organizacional, existe un mejor desempeño laboral.

Para identificar los detalles de los resultados evidenciados, se realizó una correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. Las variables clima y desempeño laboral indican tener un nivel de correlación bajo entre las mismas.

Lo mencionado anteriormente demuestra que hay un bajo nivel de relación entre las variables ya mencionadas, aunque en cierto punto concuerda con los datos definidos por Moreno

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

(2012) en los que refiere que el clima laboral es “una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización” (p. 13).

Para concluir, es pertinente mencionar que los datos estadísticos obtenidos permitieron confirmar la hipótesis de investigación H_a , rechazando la hipótesis nula y la H_i planteadas en este trabajo.

Conclusiones y Recomendaciones

En primer lugar, se reconoció la existencia de un alto nivel de desempeño laboral en los trabajadores del instituto mencionado con anterioridad, dando respuesta al primer objetivo específico de esta investigación, esto se logró gracias a la información que brindó la institución.

En segundo lugar, se describió el clima organizacional de la institución, dando respuesta al segundo objetivo específico.

Para dar respuesta al objetivo general, se evidenció que existe un 5% de correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, la cual comprobó la tercera hipótesis y rechazó las anteriores hipótesis, objetivo anotado como ‘determinar el nivel de correlación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Loricá, Córdoba en el año 2020’.

En lo que refiere al marco teórico, se contó con suficientes aportes teóricos los cuales sirvieron de base para el desarrollo de esta investigación, además esta información fue de gran apoyo ya que sirvió para clarificar cierto desconocimiento sobre el tema central de esta investigación, el cual era el nivel de correlación entre las variables ya mencionadas.

Cabe añadir que en este proyecto se presentaron algunas dificultades en la obtención de la información relacionada a los antecedentes y/o datos empíricos ya que no se encontraron muchos trabajos con la misma problemática, aunque se encontraron trabajos con gran similitud estos no lograron responder las inquietudes que se originaban en el proceso de la recolección de la información necesaria.

Para concluir, se afirma que gracias a este proceso se pudo conocer información la cual aportaron datos que resultaban desconocidos, los cuales generaron un impacto enriquecedor a las autoras y a la institución evaluada.

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se le recomienda al Instituto Inter System

Express que:

1. Continúe con la implementación de las actividades que motiven e incentiven a los trabajadores, para que de este modo se mantenga estable el desempeño laboral y se siga presentando un clima organizacional óptimo.
2. Se considera pertinente que realicen un análisis constante y detallado del clima organizacional puesto que anteriormente no tenían datos claros sobre esta variable, ya que la falta de claridad de este les puede generar alguna afectación en su estabilidad organizacional y de este modo generar consecuencias en el desempeño del equipo de trabajo de esta institución.

Referencias

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional*, 6a. ed.
- Acosta, N. (2018). *Cuál es la definición de desempeño laboral*. Cuida tu dinero. Recuperado del 23 de abril de 2020 de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Aguirre, I. (2013). *Teoría de las relaciones humanas*. Gestipolis. Recuperado el 17 de agosto de 2020 de <https://www.gestipolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Araujo, M. C. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Dialnet Vol.4, N°. 2 recuperado el 23 de abril de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Bolaños, K. V. y Franco. D. (2017) Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali. Recuperado de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_organizacional_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Código sustantivo del trabajo, (1950). Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Colegio Colombiano de Psicólogos (2009). Ley 1090 de 2006.
- Conexiónesan (2018). *Estrategias para obtener un buen clima laboral*. Recuperado el 12 de abril de 2020 de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
- Chavez, C. M. (s.f). Clima laboral en las organizaciones. *Monografias*. Recuperado el 16 de abril de 2020 de <https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones.shtml#definicioa>

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8ª. Ed) McGraw-Hill

Interamericana. Recuperado el 16 de abril de 2020 de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento organizacional*. (3a. ed.) McGraw-Hill Interamericana.

Tomado de <http://ezproxy.uan.edu.co:2071/?il=5205>

Chiang, M.; Martín, M. J.; Núñez, A. (2010). Relaciones entre clima organizacional y la

satisfacción laboral. Recuperado el 24 de abril de 2020 de

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral+seg%C3%BAn+autores&ots=Tqg2un_PFW&sig=t-JTlittNBGO1OcoqI2-bO1NV3Q#v=onepage&q&f=false

Dorta, A. (2013). definiciones y dimensiones del clima organizacional. Centro de desarrollo gerencial. Recuperado el 23 de abril de 2020 de

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Tomado

de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicologicaCientifica.com*. Recuperado el 24 de abril de 2020 de

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Hernández, R.; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ª edición.

Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Instrumento de Clima Organizacional IMCOC <https://forms.gle/ik4YucjcrKvuSo4o9>

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera

Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

Méndez, C. (2005). *Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004*. Recuperado el

26 de abril de 2020 de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/917/822>

Normas APA. (2018). 6ª. ed.

Normas APA (2020). 7ª. ed.

Paredes, B.; Sánchez, M. J. y Salaiza, F.C. (s.f). *La relación entre clima laboral y el desempeño*

docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Recuperado el 18 de abril de 2020 de

http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf

Ramos, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de*

Abordaje. Recuperado el 15 de marzo de 2020 de

[https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=951EA92D45D8687E935C462CD2C80540.jvm1?sequence=](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=951EA92D45D8687E935C462CD2C80540.jvm1?sequence=1)

[1](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=951EA92D45D8687E935C462CD2C80540.jvm1?sequence=1)

Romero, F. J. y Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal*

administrativo en las universidades privadas. Venezuela. Recuperado el 19 de abril de

2020 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Salazar Estrada, José Guadalupe; Guerrero Pupo, Julio Cristóbal; Machado Rodríguez, Yadira

Bárbara y Cañedo Andalia, Rubén (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Scielo. Recuperado el 23 de abril de 2020 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Semana (2015). ¿Cómo es el ambiente laboral en Colombia? *Semana*. Recuperado el 24 de abril de 2020 de <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/como-es-el-ambiente-laboral-en-colombia/430114-3>

Suárez, M. (s.f) Coeficiente de correlación de Karl Pearson. Monografías. Recuperado el 29 de octubre de 2020 de <https://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficiente-correlacion-karl-pearson.shtml>

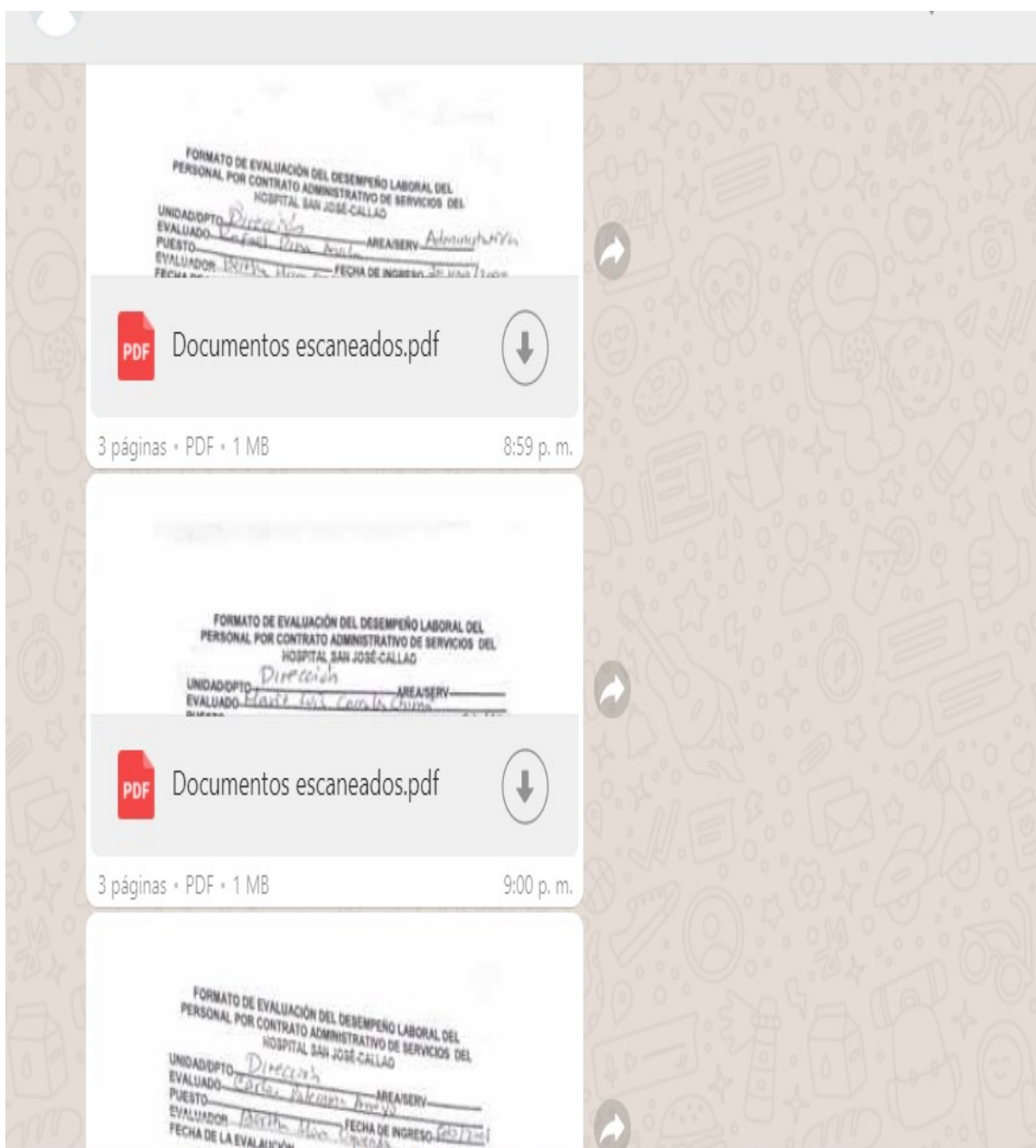
Torres, E. y Zegarra, S. J. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. Scielo Perú. Recuperado el 18 de abril de 2020 de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt

Uribe, J. (2014). Clima y ambiente organizacional. *Trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno. Tomado de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Clima-y-ambiente-organizacional-1ed-Jes%C3%BAs-Felipe-Uribe.pdf>

Zepeda, F. (2017). Psicología organizacional. (2a. ed.) Pearson Educación. Tomado de <http://ezproxy.uan.edu.co:2071/?il=4480>

Apéndices

Apéndice A. Desempeño laboral de Inter System Express



Nota: Fuente de información secundaria

Apéndice B. Consentimiento informado psicología

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre *Paola Andrea Mora Lozano* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.605 de Buenaventura y *Manuela Escobar Chaverra* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745 de Buenaventura, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Inter System Express de Lorica en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-40 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima laboral.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número _____ de _____, manifiesto:

1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.

2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.

3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.

Firma

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.805 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, BERTHA MORA OQUENDO, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 30657234 de LORICA - CÓRDOBA, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.
- 2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.

Firma



06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.805 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2008 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, **RAFAEL ERNESTO PIÑA AVILA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 72179707 de BARRANQUILLA – ATLANTICO, manifiesto:

1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.

2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.

3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre *Paola Andrea Mora Lozano* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.805 y *Manuela Escobar Chaverra* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, **EDGAR EMIL PAEZ DORIA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 15025886 de LORICA - CORDOBA, manifiesto:

1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.

2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.

3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



 Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.605 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, TERESITA MORA BENITEZ, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 30652199 de LORICA – CORDOBA, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.
- 2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y acceso a lo anteriormente mencionado.



Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.605 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, **MARIO LUIS CORRALES CHIMÁ**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 11038079 de LORICA – CORDOBA, manifiesto:

1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.

2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearán las propuestas de intervención.

3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.


Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre *Paola Andrea Mora Lozano* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.805 y *Manuela Escobar Chaverra* identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2008 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

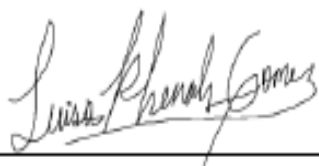
3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, LUISA ELENA RHENALS GOMEZ, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 30857508 de LORICA – CORDOBA, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.
- 2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.605 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

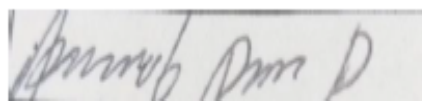
3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, ARMANDO JAVIER PEREZ PAEZ, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 11038160 de LORICA – CORDOBA, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.
- 2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO PSICOLOGÍA

La facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño realizará un estudio encargado por las estudiantes de X semestre Paola Andrea Mora Lozano identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.818.605 y Manuela Escobar Chaverra identificado (a) con la cédula de ciudadanía 1.111.815.745, cuyo objetivo principal es determinar la existencia de la relación entre clima y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Inter System Express de Lórica, Córdoba en el año 2020.

Para realizar el estudio se seleccionó a un grupo de 10 trabajadores entre las edades de 20-50 años. Usted hace parte de ese grupo de personas y por eso se le está invitando para vincularse a este proyecto.

Por favor señor(a) usuario lea de manera atenta el siguiente documento ya que tiene como objetivo explicarle la confidencialidad y el uso de sus datos, así mismo como sus derechos y compromiso con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene alguna inquietud puede consultarla con las psicólogas en formación.

1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio o video, reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su premeditado consentimiento, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad de acuerdo a la ley 1090 del 2006 título VII capítulo I.

2. MODELO DE TRATAMIENTO

Durante las primeras sesiones, las psicólogas en formación discutirán el problema conmigo, es decir, me compartirán el resultado de las pruebas y obtendrá información relevante, se le harán dos pruebas, las cuales son: Instrumento Para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), la cual mide el clima organizacional.

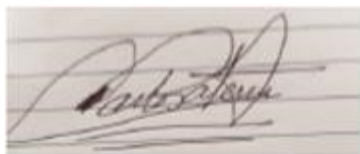
3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por las psicólogas en formación para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada son tomadas por usted. Este proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia de la puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por las profesionales para la evaluación y tratamiento.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, CARLOS GUSTAVO PATERNINA ARROYO, identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 78756650 de LORICA – CORDOBA, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad Antonio Nariño y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado la psicóloga en formación.
- 2) Que la información que le brindo a las psicólogas en formación es verdadera y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantearan las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



Firma

06 DE OCTUBRE DE 2020

Fecha

Apéndice C. Instrumento para Medir Clima en Organizaciones Colombianas

Datos Generales

Sexo: Femenino _____ Masculino _____
Nivel educativo: Primaria__ Bachillerato__ Técnico__ Tecnológico__ Pregrado__ Posgrado__
Antigüedad en la institución: Menos de 1 año__ 1-3 años__ 4-6 años__ 7-10 años__ Más de 10 años__
Cargo:

A continuación encontrará 45 preguntas relacionadas con situaciones, comportamientos, actitudes y demás aspectos del día a día dentro de la institución y que conforman el clima organizacional de la institución. Por favor responda con una X, por favor no dejar ninguna pregunta sin responder.

1. ¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
2. Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la empresa, al ingresar a ella.						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna
3. Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la empresa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc?						
7	6	5	4	3	2	1
Pienamente	Gran satisfacción	Alguna satisfacción	Indiferente	Alguna insatisfacción	Gran insatisfacción	Insatisfacción absoluta
4. Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
5. ¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Como líder	Como organizador	Como colaborador	Simplemente participa	Participa porque le toca	Participa con sagrado	No participa
7. ¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su sección o de otra sección?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

8. ¿Con qué frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
9. ¿En que forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Como líder	Como organizador	Como colaborador	Simplemente participa	Participa porque le toca	Participa con sagrado	No participa
10. ¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
11. Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
12. ¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades sociales?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
13. ¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su sección?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
14. ¿Cuando usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su jefe?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
15. ¿Cuando usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus compañeros?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
16. Cuando usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus superiores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

17. ¿Su jefe es una persona justa, da ordenes y toma decisiones?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

18. ¿Cuándo su jefe da ordenes tiene la razón para ser obedecido?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

19. ¿Su jefe controla su trabajo en lo que le corresponde?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

20. ¿Su jefe le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

21. ¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus superiores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

22. ¿Al ingresar a la empresa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna

23. ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su jefe?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

24. ¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

25. ¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

26. ¿Las directivas tiene en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos

28. ¿Cuando usted tiene problemas en el trabajo los soluciona con los compañeros y/o superiores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

29. ¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su jefe?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

30. ¿Cómo es la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
31. ¿Que información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna
32. ¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se presentan en su sección?						
7	6	5	4	3	2	1
Los que le competen a ellos	Casi todos lo que le competen	Algunos que le competen	Conocen todos los problemas	Desconocen casi todos	Conocen algunos	No conocen ninguno
33. ¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?						
7	6	5	4	3	2	1
Realizado y satisfecho	Realizado	Retribuido justamente	Conforme	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Totalmente insatisfecho
34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?						
7	6	5	4	3	2	1
Realizado y satisfecho	Realizado	Retribuido justamente	Conforme	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Totalmente insatisfecho
35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en esta empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Contento y satisfecho	Contento	Bien, no le es desagradable	No le agrada, ni le satisface	Trabaja aquí porque toca	Insatisfecho	Totalmente descontento
36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
38. ¿El tiempo trabajado por usted en esta empresa (en años)?						
7	6	5	4	3	2	1
Más de siete (7) años	Seis (6) Años	Cinco (5) años	Cuatro (4) años	tres (3) años	Dos (2) años	Un (1) año o menos
39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en esta empresa						
7	6	5	4	3	2	1
Importante, satisfactoria	Importante, esta contento	Le importa, le satisface	Le es indiferente	Le da alguna importancia	Le da poca importancia	No le da importancia
40. ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
41. ¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

42. ¿Con qué frecuencia comenta con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?

7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

43. ¿Cómo se siente por la forma como su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?

7	6	5	4	3	2	1
Muy contento	Contento	Tranquilo y satisfecho	Indiferente	Intranquilo	Descontento y tensionado	Muy restringido

44. ¿Cómo le parece la forma como su jefe lo controla?

7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos

45. Para que una empresa funcione en forma correcta y sea eficiente ¿Cómo cree usted que debe ser la función del control?

7	6	5	4	3	2	1
El empleado siempre debe controlar su trabajo con su jefe	El empleado con frecuencia controla el trabajo con su jefe	El empleado periódicamente debe controlar el trabajo con el jefe	Usted es indiferente al control	De vez en cuando el jefe debe controlar directamente	Casi siempre el jefe debe controlar directamente	Permanentemente el jefe debe controlar directamente

Apéndice D. Dimensiones del Instrumento para medir Clima en Organizaciones**Colombianas (IMCOC)****Tabla D1***Dimensión objetivo. Puntuación final.*

Respuesta	can. Respuesta	Objetivo			Nivel de percepción	%
		Percepción	Puntaje parcial	%		
7	23	Muy favorable	161	35%	Muy favorable	35%
6	18	Favorable	108	23%	Favorable	54%
5	29	Favorable	145	31%	Neutral	5%
4	6	Neutral	24	5%	Desfavorable	6%
3	5	Desfavorable	15	3%	Muy desfavorable	0%
2	7	Desfavorable	14	3%		100%
1	0	Muy desfavorable	0	0%		
TOTAL	88		467	100%		

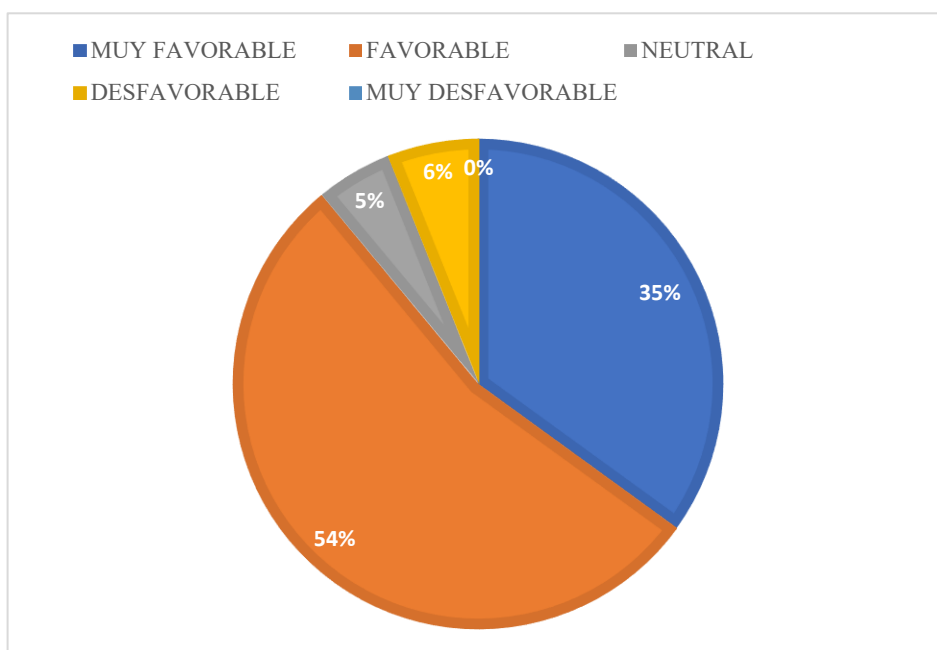


Tabla D2*Dimensión cooperación. Puntuación final.*

Respuesta	can. Respuesta	Cooperación		%	Nivel de percepción	%
		Percepción	Puntaje parcial			
7	34	Muy positivo	238	56%	Muy positiva	56%
6	17	Positivo	102	24%	Positiva	31%
5	6	Positivo	30	7%	Neutral	10%
4	11	Neutral	44	10%	Negativa	2%
3	3	Negativo	9	2%	Muy negativa	1%
2	1	Negativo	2	0%		100%
1	3	Muy negativa	3	1%		
Total	75		428	100%		

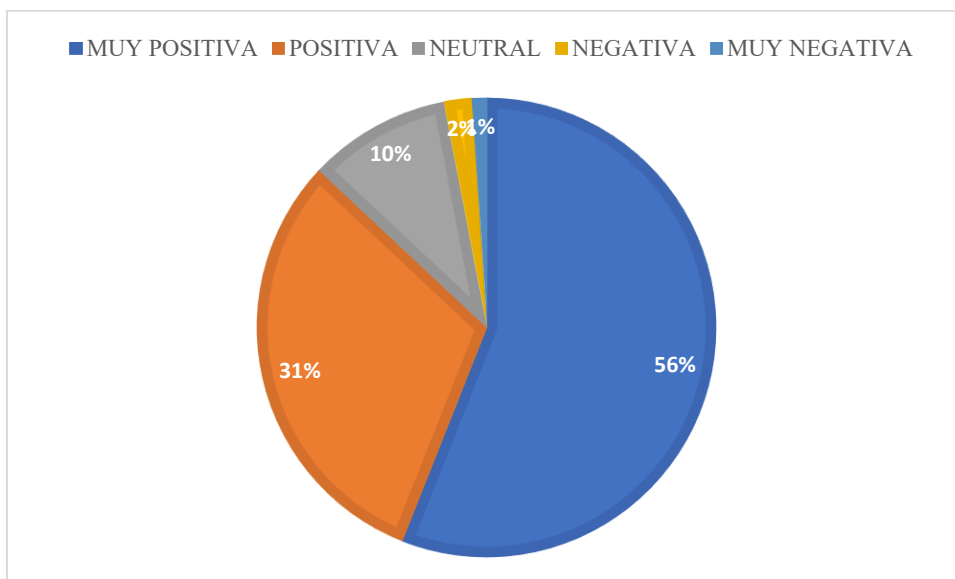


Tabla D3*Dimensión liderazgo. Puntuación final.*

Liderazgo						
Respuesta	can. Respuesta	Percepción	Puntaje parcial	%	Nivel de percepción	%
7	30	Muy positiva	210	59%	Muy positiva	59%
6	12	Positiva	72	20%	Positiva	26%
5	4	Positiva	20	6%	Neutral	12%
4	11	Neutral	44	12%	Negativa	3%
3	2	Negativa	6	2%	Muy negativa	0%
2	2	Negativa	4	1%		100%
1	2	Muy negativa	2	0%		
Total	63		358	100%		

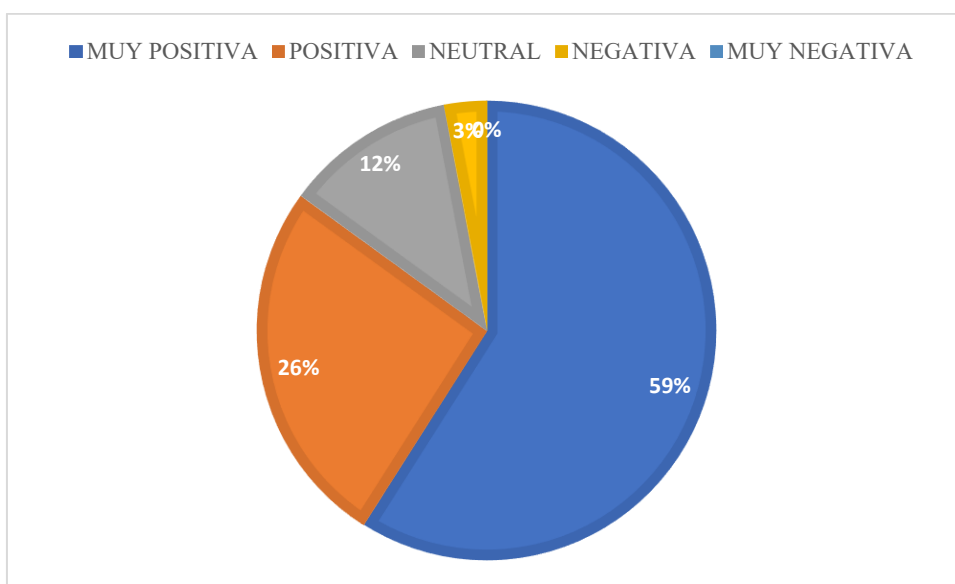


Tabla D4*Dimensión toma de decisiones. Puntuación final*

Toma de decisiones						
Respuesta	Can. Respuesta	Percepción	Puntaje parcial	%	Nivel de percepción	%
7	23	Muy positiva	161	65%	Muy positiva	65%
6	9	Positiva	54	22%	Positiva	26%
5	2	Positiva	10	4%	Neutral	8%
4	5	Neutral	20	8%	Negativa	0%
3	0	Negativa	0	0%	Muy negativa	1%
2	0	Negativa	0	0%		100%
1	1	Muy negativa	1	1%		
Total	40		246	100%		

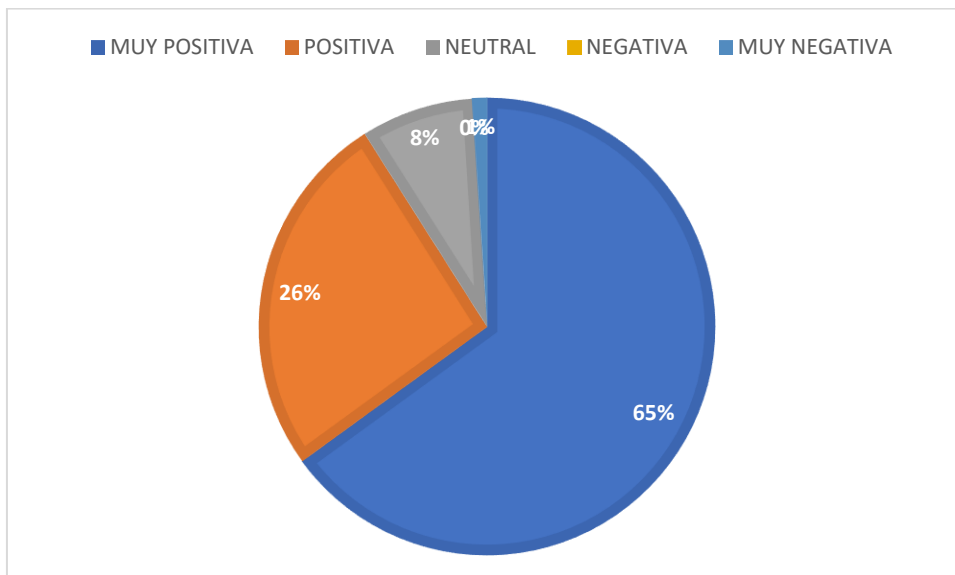
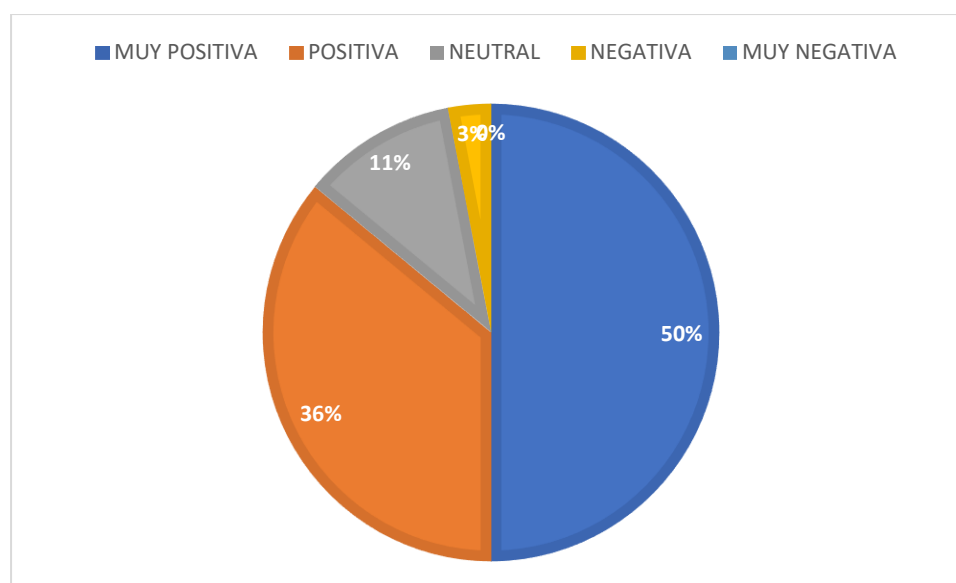


Tabla D5*Dimensión relaciones interpersonales. Puntuación final.*

Respuesta	Can. Respuesta	Relaciones interpersonales			Nivel de percepción	
		Percepción	Puntaje parcial	%		%
7	13	Muy positiva	91	50%	Muy positiva	50%
6	5	Positiva	30	17%	Positiva	36%
5	7	Positiva	35	19%	Neutral	11%
4	5	Neutral	20	11%	Negativa	3%
3	2	Negativa	6	3%	Muy negativa	0%
2	0	Negativa	0	0%		100%
1	0	Muy negativa	0	0%		
Total	32		182	100%		

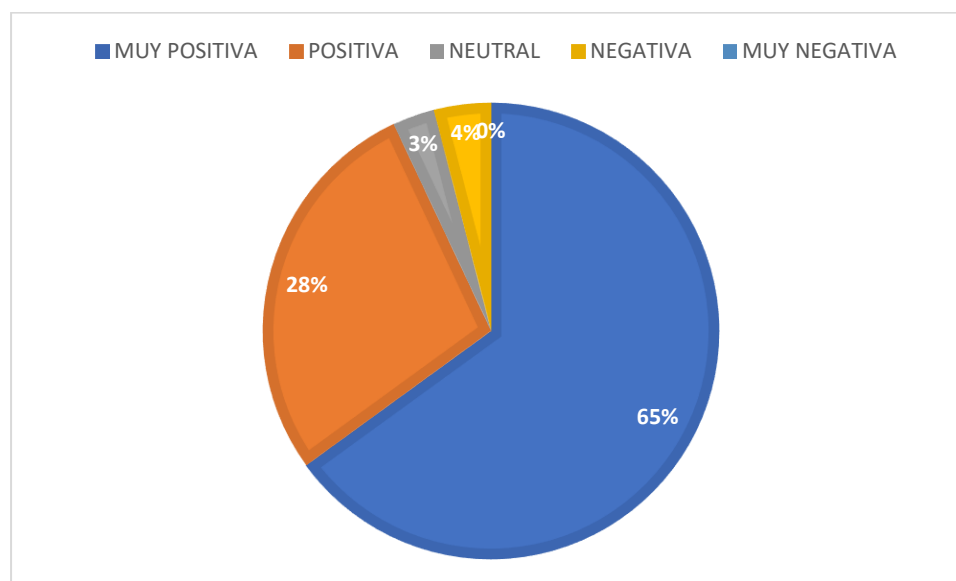


Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Tabla D6

Dimensión motivación. Puntuación final.

Respuesta	Can. Respuesta	Motivación			Nivel de percepción	
		Percepción	Puntaje parcial	%		%
7	21	Muy positiva	147	65%	Muy positiva	65%
6	3	Positiva	18	8%	Positiva	28%
5	9	Positiva	45	20%	Neutral	3%
4	2	Neutral	8	3%	Negativa	4%
3	3	Negativa	9	4%	Muy negativa	0%
2	0	Negativa	0	0%		100%
1	0	Muy negativa	0	0%		
TOTAL	38		227	100%		



Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

Tabla D7

Dimensión de control. Puntuación final.

Respuesta	Can. Respuesta	Control			Nivel de percepción	
		Percepción	Puntaje parcial	%		%
7	8	Muy positiva	56	42%	Muy positiva	42%
6	7	Positiva	42	32%	Positiva	54%
5	6	Positiva	30	22%	Neutral	0%
4	0	Neutral	0	0%	Negativa	2%
3	0	Negativa	0	0%	Muy negativa	2%
2	1	Negativa	2	2%		100%
1	2	Muy negativa	2	2%		
Total	24		132	100%		

