

**PERCEPCIÓN INDIVIDUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA  
ADMINISTRATIVA DEL ICBF SEDE REGIONAL NARIÑO  
(Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo)**

**RICARDO HUSSEIN RODRÍGUEZ LÓPEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
SAN JUAN DE PASTO**

**2013**

**PERCEPCIÓN INDIVIDUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA  
ADMINISTRATIVA DEL ICBF SEDE REGIONAL NARIÑO  
(Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo)**

**RICARDO HUSSEIN RODRÍGUEZ LÓPEZ**

**PS. ESP. JUAN PABLO HERRERA SANTACRUZ**

**Asesor**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
SAN JUAN DE PASTO**

**2013**

**NOTA DE RESPONSABILIDAD**

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de grado, son responsabilidad exclusiva del autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del honorable consejo directivo de la Universidad de Nariño.

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

---

---

Presidente de tesis

---

Jurado

---

Jurado

San Juan de Pasto, Mayo de 2013

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por darme la fuerza, sabiduría y capacidad para poder terminar satisfactoriamente esta etapa de mis estudios universitarios.

A mis padres y demás familiares, por el apoyo y la incondicionalidad en cada momento de mi carrera profesional.

A mi asesor de tesis, por toda la confianza, compromiso y dedicación de tiempo en la elaboración del presente trabajo de grado, así como también por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

A todos mis amigos, con quienes pude contar de forma incondicional a lo largo de esta etapa de mi formación académica.

A los directivos y miembros del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Sede Regional Nariño, por darme la oportunidad de compartir y aplicar mis conocimientos en su contexto laboral, desde el proceso de práctica profesional y posteriormente en la elaboración de mi trabajo de grado.

A mis compañeros de práctica profesional en el ICBF, con quienes conformamos un excelente equipo de trabajo en esta institución que nos acogió con tanta amistad y aprecio.

A todas las personas que de una manera u otra aportaron al alcance de este logro, que ahora es motivo de una gran alegría.

**TABLA DE CONTENIDO**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| RESUMEN                                       | 8  |
| ABSTRACT                                      | 9  |
| INTRODUCCIÓN                                  | 10 |
| Percepción de Clima organizacional            | 15 |
| Desempeño laboral                             | 19 |
| OBJETIVOS                                     | 21 |
| Objetivo General                              | 21 |
| Objetivos Específicos                         | 21 |
| METODO                                        | 21 |
| Paradigma de investigación                    | 21 |
| Tipo de investigación                         | 22 |
| Diseño de investigación                       | 22 |
| Hipótesis                                     | 22 |
| Participantes                                 | 22 |
| Instrumentos de recolección de información    | 23 |
| Escala de clima organizacional EDCO           | 23 |
| Evaluación de desempeño                       | 24 |
| Procedimiento                                 | 25 |
| Plan de análisis de datos                     | 26 |
| Elemento éticos y bioéticos                   | 27 |
| RESULTADOS                                    | 28 |
| Evaluación de las variables de estudio        | 28 |
| Caracterización de la población               | 28 |
| Percepción individual de clima organizacional | 30 |
| Desempeño laboral                             | 31 |
| Relación entre las variables                  | 32 |
| DISCUSIÓN                                     | 35 |
| CONCLUSIONES                                  | 44 |
| Recomendaciones                               | 45 |
| REFERENCIAS                                   | 46 |

|        |    |
|--------|----|
| ANEXOS | 53 |
|--------|----|

**LISTA DE ANEXOS**

|          |    |
|----------|----|
| Anexo 1. | 53 |
| Anexo 2. | 54 |
| Anexo 3. | 55 |

**LISTA DE TABLAS**

|           |    |
|-----------|----|
| Tabla 1.  | 28 |
| Tabla 2.  | 28 |
| Tabla 3.  | 29 |
| Tabla 4.  | 29 |
| Tabla 5.  | 30 |
| Tabla 6.  | 30 |
| Tabla 7.  | 31 |
| Tabla 8.  | 32 |
| Tabla 9.  | 33 |
| Tabla 10. | 34 |
| Tabla 11. | 34 |

**LISTA DE FIGURAS**

|           |    |
|-----------|----|
| Figura 1. | 25 |
|-----------|----|

## **RESUMEN**

En la presente investigación se determinó la relación entre la percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño, el estudio se basa en los conceptos teóricos de clima organizacional de Goncalves (1997) y desempeño laboral de Gordon (1997). Fue abordada desde el paradigma cuantitativo, a través de un diseño transversal, no experimental y se llevo a cabo en una población de 34 servidores públicos de carrera administrativa. Para la evaluación de las variables se utilizó la escala de medición de clima laboral EDCO de Quevedo et al. (2006) que fue construida y debidamente validada en Colombia, con índice de confiabilidad de Cronbach de 0.92; la cual es apta para ser aplicada en cualquier organización colombiana. Mientras que los datos de desempeño laboral se obtuvieron a partir de las calificaciones del Sistema de Evaluación Tipo para Servidores Públicos diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual se encuentra implementado en el ICBF Sede Regional Nariño. Los datos recolectados se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman mediante el paquete estadístico SPSS versión 19.0, identificando que no existe correlación significativa entre el desempeño laboral y la percepción individual de clima organizacional en general, ni con ninguna de sus dimensiones. Posteriormente, los resultados se corroboraron por medio de la aplicación de otros estadísticos, los cuales también indicaron la inexistencia de asociación entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, ICBF, investigación correlacional



### **ABSTRACT**

In this study we investigated the relationship between individual perceptions of organizational climate and job performance in the administrative career public servants Nariño ICBF Regional Headquarters, the study is based on the theoretical concepts of organizational climate of Goncalves (1997) and job performance Gordon (1997). Was approached from the quantitative paradigm, through a cross-sectional, non-experimental and was conducted in a population of 34 administrative career public servants. For the evaluation of the variables used measurement scale working environment EDCO de Quevedo et al. (2006) which was built and properly validated in Colombia, with Cronbach reliability index of 0.92, which is suitable to be applied in any organization in Colombia. While job performance data were obtained from the ratings Evaluation System for Public Servants type designed by the National Civil Service Commission (CNSC), which is implemented in the ICBF Regional Headquarters Nariño. The data collected were analyzed using the Spearman correlation coefficient using SPSS version 19.0, identifying that there is no significant correlation between job performance and individual perception of organizational climate in general, or any of its dimensions. Subsequently, the results were confirmed by the application of other statistics, which also indicated the lack of association between the study variables.

**Keywords:** organizational climate, job performance, ICBF, correlational research

## **INTRODUCCIÓN**

Los recursos humanos, desde siempre han sido un factor clave para el funcionamiento, mantenimiento y éxito de las empresas (Garzón, 2005), sin embargo, es durante los últimos años donde se les ha brindado mayor reconocimiento e importancia (Davis y Werther, 1995), debido al crecimiento de las investigaciones sobre los aspectos intervinientes y relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones, lo cual ha reflejado un continuo interés por conocer, potenciar e incrementar la productividad del personal, teniendo en cuenta los nuevos desafíos del mundo laboral (Robbins y Coulter, 2005, Hellriegel y Slocum, 2009 y Betancourt y Caballero, 2010).

Todas las empresas o entidades públicas para su correcto funcionamiento, requieren recursos materiales, financieros y humanos, pero son estos últimos los que revisten mayor importancia, en cuanto constituyen el activo más importante de las mismas y por lo tanto necesitan mayor atención. Es por ello que muchas organizaciones han creado departamentos exclusivos para la gestión recursos humanos, quienes administran el capital humano a través de la implementación de estrategias, planes y programas requeridos para atraer, motivar, desarrollar y recompensar a los empleados, en la búsqueda del cumplimiento de las metas organizacionales y objetivos operacionales (Baquero, 1987).

En este sentido, es posible identificar que distintas teorías como las del clima laboral (Likert, 1974; Litwin y Stringer, 1968 y Reichers y Schneder, 1990, citados por Brunet, 1987) le han adjudicado al talento humano un papel protagónico dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2007) ya que han permitido comprender, que la percepción que tienen los individuos de su ambiente organizacional, juega un papel determinante en el comportamiento al interior de la misma (Méndez, 2006), de tal manera que su percepción del entorno, tiene la capacidad de modificar sus actitudes, cogniciones y conductas, así como de afectar el cumplimiento de los logros y la contribución al desarrollo empresarial a través de sus competencias. En este sentido, un buen clima laboral permitiría que el trabajador se sienta estimulado para desarrollar sus funciones de una manera eficiente y eficaz, desempeñándose mejor en el cumplimiento de los objetivos laborales (Brunet, 1987).

Tales conductas, cogniciones y emociones, que surgen de una percepción positiva del contexto laboral, no únicamente propician un ambiente de trabajo ameno, sino que

también contribuyen a la optimización del desempeño de los individuos en sus labores, en la medida, que el desempeño laboral se define como el conjunto de conductas y esfuerzos que los miembros de una organización realizan para el logro de sus metas (Stoner, et al. 1994).

En este sentido, reconociendo que la percepción del clima organizacional es fundamental determinar los comportamientos y actitudes de los individuos, y que el desempeño laboral es un conjunto de conductas desarrolladas por el empleado para lograr sus metas, se hace necesario reconocer la relación pueda existir entre la percepción de clima organizacional y el desempeño laboral, y más aun en una institución pública del estado como lo es el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), donde al igual que en otras organizaciones de la región, prevalece el seguimiento al desempeño de los colaboradores, pero no existen políticas claras orientadas a la gestión de un buen clima organizacional, evidenciando con ello, un desconociendo de la importancia del ambiente de trabajo, el cual puede llegar a convertirse en un factor determinante en el rendimiento del empleado en la organización.

Tanto a nivel internacional como nacional, es posible identificar distintos estudios de autores que se han interesado por conocer dicha relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en organizaciones públicas, encontrando fuertes relaciones entre estas dos variables, es así como Pérez y Chapuyo (2009) realizaron un estudio referente al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo, mediante la cual, se pudo establecer la existencia una relación directa y significativa entre las variable estudiadas. De otra parte Rodríguez, et al. (2008) elaboraron un estudio de clima organizacional y satisfacción laboral como predictores de desempeño, dicha evaluación se llevo a cabo en una empresa pública chilena, donde se estableció que existe una relación significativa entre las variables y que tanto el clima como la satisfacción en conjunto son buenos predictores del desempeño. Entre tanto, en Colombia también se han desarrollado investigaciones al respecto como la de Forigua, R. et al. (2003) quienes, mediante un estudio de tipo correlacional establecieron la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Al igual que Vásquez y Zuluaga (2008) quienes abordaron un estudio de clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la Alcaldía

Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I de 2008, y desde el trabajo social, adelantaron una propuesta de mejoramiento enfocada en la optimización del desempeño laboral. Por su parte a nivel regional, desde la psicología no se han registrado estudios al respecto, sin embargo existen investigaciones en las cuales se relaciona el clima organizacional o el desempeño laboral con otro tipo de variables del entorno organizacional como la productividad (Garzón y Guerrero, 2006), la satisfacción laboral (Ibarra y Benavidez, 2008) o los riesgos psicosociales (Carrillo y García 2011)

De este modo, se muestra el interés por el reconocimiento de la relación entre las variables de estudio percepción de clima organizacional y desempeño laboral dentro de las organizaciones, mas aun cuando Goncalves (1997) plantea que la importancia del estudio de estos temas, reside en el hecho de que el comportamiento de los miembros de una organización no es el resultado únicamente de los factores organizacionales existentes tanto a nivel interno o externo del sitio de trabajo, sino que depende de las percepciones que el trabajador desarrolle de cada uno de esos factores. Sin embargo, tales percepciones a su vez dependen en gran medida de las interacciones, actitudes y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que la percepción individual de clima organizacional, refleja la interacción entre las características personales y las organizacionales, generando con ello, que cada miembro tenga una percepción distinta del medio de trabajo en que se desenvuelve.

Este planteamiento, convoca a abrir nuevos campos de exploración de la realidad organizacional, donde solo se había acostumbrado a pensar que el desempeño de los individuos siempre estaba supeditado a estructuras visibles de las organizaciones y genera nuevos desafíos de conocimiento porque reconoce la importancia de los procesos psicológicos humanos como la percepción del ambiente organizacional en aspectos tan determinantes para las organizaciones como efectividad, productividad y el cumplimiento de un buen servicio.

Así mismo, es de especial interés reconocer los factores asociados al desempeño laboral, ya que es por medio de la evaluación de este, que se conoce si los miembros de la organización realmente están cumpliendo con los compromisos y metas institucionales, y sus resultados se convierten en el punto de referencia para tomar determinaciones en cuanto

estímulos en los casos que el puntaje es sobresaliente o para pactar compromisos cuando los niveles de desempeño no son los esperados (Frías, 2001).

En organizaciones como el ICBF Sede Regional Nariño, donde el cumplimiento de los compromisos, la obtención de los objetivos y la obligación de realizar las funciones a tiempo, son una prioridad, se desestima en gran medida el factor psicológico, bienestar y la calidad de vida de los funcionarios, en consecuencia, muchos de ellos refieren poca satisfacción y gusto con sus labores, generándose con ello un ambiente denso de trabajo, situaciones, que pocas veces son tenidas en cuenta a la hora de evaluar el rendimiento (Rodríguez y Santacruz, 2011). Por lo tanto, el reconocimiento de la relación de los factores psicológicos en el proceso productivo de las organizaciones, es una oportunidad para que estas destinen mayor importancia a factores cognitivos y emocionales que se forman entre la relación del individuo con su ambiente, los cuales posiblemente terminan asociándose con los resultados finales obtenidos en la organización.

Por lo tanto, el ICBF Sede Regional Nariño se convierte en un escenario propicio para la elaboración del presente estudio, debido a que refleja una realidad organizacional, en la cual confluyen distintos servidores públicos, quienes además de poseer una representación perceptual de su contexto laboral, se encuentran en un continuo proceso de evaluación de desempeño, por lo que es viable medir las variables clima organizacional y desempeño laboral.

El abordaje de la percepción del clima organizacional y desempeño laboral representan temáticas que además de encontrarse bajo los alcances de las practicas de recursos humanos y la psicología como tal, ayudan a comprender cómo los procesos subjetivos de los trabajadores, posiblemente mantienen relación con su comportamiento productivo, aspecto que es de interés para las organizaciones de hoy en día, quienes elaboran sus propuestas de mejoramiento o redireccionamiento, basadas en la calidad y efectividad de sus miembros.

Además, se provee de elementos a las entidades públicas, que pueden ser tenidos en cuenta al momento de adelantar acciones respecto a la intervención en el clima percibido, como en la elaboración de planes de mejoramiento que conlleven a optimizar el desempeño de sus colaboradores, por medio del establecimiento de nuevas políticas, planes de acción y pautas de mejoramiento, acordes a una efectiva administración del talento humano y

adecuadas prácticas de recursos humanos, que hoy en día son una condición necesaria para que estos organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público que prestan sea adecuado y genere resultados acordes a las necesidades de la sociedad (DAFP, 2001).

Para que una organización logre alcanzar sus metas y buenos resultados, no sólo debe poseer los recursos estructurales necesarios, sino también requiere de la eficiencia de sus miembros, aprovechando todas sus capacidades, para obtener un óptimo rendimiento, para Sherman y Bohlander (1994) esta efectividad depende en gran parte de la calidad de la administración de los mismos y de la capacidad y disposición de la dirección para crear un ambiente que promueva el uso efectivo de los recursos humanos con los que cuenta la organización.

En este sentido Davis y Werther (1995) plantean que no únicamente basta de disponer de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables para obtener el éxito organizacional. La carencia de personas, el mal direccionamiento, los escasos alicientes así como la mínima motivación para desempeñar sus funciones, conllevan a la decadencia e incluso al fracaso de la organización. Por su parte Varo, (1994) recalca la importancia del ambiente organizacional y los recursos humanos al interior de las mismas y plantea que el medio de trabajo ejerce influencia sobre la motivación y eficacia de las personas que la componen.

Desde hace mucho tiempo atrás, para el año de 1928, se sentó un precedente que cambio la idea que muchos administradores tenían acerca de la motivación, la productividad laboral y la satisfacción de los empleados. Los estudios y experimentos llevados a cabo en Hawthorne por Elton Mayo, dieron la posibilidad de comprender el proceso productivo y el desempeño de los miembros de una organización desde otra perspectiva, ya que se concluyó que el comportamiento y los sentimientos de los trabajadores están muy relacionados, por cuanto, las influencias del grupo afectan de manera significativa la conducta individual, de igual manera, que los criterios grupales son muy eficaces para establecer la producción de cada trabajador y que estos junto con los sentimientos y la seguridad, son factores más determinantes en la producción que los estímulos económicos (Robbins, 1998) Evidenciando así, la importancia de las condiciones

ambientales del medio externo, en función del comportamiento de los individuos para el alcance de mejores resultados.

Lo que conlleva a pensar que en las organizaciones surgen determinadas situaciones, las cuales condicionan el desempeño de las tareas y la consecución de objetivos. Tales situaciones van a estar en todo momento moduladas por las múltiples interacciones que se presenten entre la estructura, procedimientos y situaciones al interior de la organización y las características personales y grupales de quienes la constituyen, convirtiéndose así en determinantes para la eficacia en el desempeño en las tareas, la consecución de los objetivos y el grado del bienestar psicológico de los miembros. En consecuencia, los comportamientos y las acciones de los empleados, independientemente de su nivel que ocupen dentro de las organizaciones se verán afectados, no solo por los roles que se les asignen, papeles desempeñados y la posición dentro de la estructura organizacional, sino también por la cultura y el clima que exista dentro de la misma (Rodríguez, et. al, 2004).

Ahora bien, es importante considerar que todas las organizaciones poseen su propia cultura implícita, la cual define a los empleados las normas y características que rigen la empresa, así como también reglas, costumbres, patrones comportamentales, a los cuales los empleados después de pocos meses de trabajo terminan sometiéndose, para conservar una buena posición e identidad con la empresa (Robbins y Coulter, 2005).

Entre tanto, suelen confundirse los conceptos de cultura y clima organizacional; en efecto, Gadow (2010) señala que mientras la cultura corresponde al patrón general de creencias, valores y conductas compartidos por las personas que hacen parte de una organización, el clima organizacional se refiere a las percepciones de los miembros de la organización respecto a diferentes dimensiones de la misma en un momento dado.

### ***Percepción de clima organizacional***

La palabra clima, independientemente del contexto en el cual se la utilice, refleja una situación relativamente estable en la que se presentan unas características en un momento dado, lo que permite sostener que clima corresponde a un conjunto de variables estables que se relacionan a lo largo de un tiempo determinado y en un medio bien delimitado (Rodríguez Et. Al, 2004).

Desde las primeras alusiones al término de clima en los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958) (citados por Toro, 2001) han surgido una gran cantidad de definiciones de clima organizacional a partir de investigaciones, estudios y discusiones académicas, pero hasta el momento no ha habido un pleno consenso a la hora de definirlo, sin embargo muchas de ellas comparten características y elementos en común que permiten tener una visión clara del mismo.

Así pues, dentro de la conceptualización de clima es destacable la importancia que diferentes autores le brindan a la percepción del entorno cuando se refieren al clima laboral (Litwin y Stringer, 1968. citados por Méndez 2006; Brunet, 1987; Reichers y Schneder, 1990; Goncalves, 1997; Toro, 2001; Méndez, 2006 y Chiavenato, 2007 ) y varios de ellos coinciden en señalar que el clima organizacional no solo se encuentra determinado por las características propiamente dichas del entorno, sino que se establece a partir de los juicios que el individuo tiene de tales condiciones ambientales. Es decir, que el clima tiene su origen en las opiniones que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen (Brow y Moberg, 1990).

Estas circunstancias permiten evidenciar una mayor complejidad al referirse al clima organizacional, ya que se refiere a la actividad cognitiva de los miembros de una organización, para subjetivar la información proveniente en el medio y elaborar juicios acerca del mismo (Peiró, 1984).

El carácter individual que varios autores le han dado a la percepción de clima organizacional surge precisamente por el hecho de que éste se forma en la subjetividad de cada miembro de una organización, sin embargo, Toro (2001) manifiesta que a pesar de que el comportamiento y las reacciones de las personas en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva, estas concepciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas por distintas personas.

Para efectos de la presente investigación se tendrá en cuenta la definición de clima organizacional desarrollada por Goncalves (1997), quien define el clima organizacional como:

*El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los*



*trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral, puesto que es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual (P.20).*

Se opta por la utilización de la conceptualización de Goncalves (1997) ya que la escala de medición de Clima Organizacional EDCO, ha sido creada a partir de ésta definición, garantizando con ello que el instrumento de medición utilizado en la presente investigación, mida efectivamente la variable trabajada.

Teniendo en cuenta, que el clima de trabajo surge de la percepción de diferentes aspectos presentes en el entorno laboral, (Olaz, 2009), es claro entonces que el clima laboral, se encuentra conformado por una multitud de atributos, propiedades y dimensiones, que contribuyen a su configuración global, pero sus determinantes son difíciles de identificar, debido a que los elementos implicados varían en función del concepto de clima que se asuma, el enfoque de estudio y el método de medición empleado.

Quevedo, Et. Al (2006), señalan que la percepción de clima se configura a partir de ocho dimensiones que se encuentran presentes en el contexto de trabajo, estas corresponden a: las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, la claridad y coherencia en la dirección, la retribución y los valores colectivos. La percepción de estas, da origen al clima laboral, el cual a su vez, tiene la capacidad de influir en los procesos organizacionales o productos finales de una organización.

La importancia de las relaciones interpersonales como parte del clima organizacional se basa en las modernas teorías de la administración de recursos humanos, perspectiva desde la cual se entiende que las personas tienen necesidades sociales que tratan de satisfacer en el lugar donde trabajan, así mismo, de que el hecho de pertenecer a un grupo les genera satisfacción y favorece su rendimiento. Ya desde estudios como los de Hawthorne, se comprobó que no solo las recompensas económicas, son la única motivación del hombre, sino que existen otros tipos de recompensas tanto sociales, simbólicas y no materiales. Del mismo modo que las personas no se encuentran aisladas, los unos de los otros, sino que, por el contrario se encuentran unidos entre sí por la relaciones, principalmente las grupales, lo cual resulta ser provechoso para el rendimiento laboral (Robbins, 1998).

De otra parte, el estilo, la claridad y la coherencia en la dirección es de importancia al interior de las organizaciones; autores como Pritchard y Karasick (1973) y Likert (1976) citados por Brunet (1987) enfatizan en el rol preponderante de los administradores y líderes en la generación del clima organizacional y el rendimiento laboral, principalmente en su función de planificar, organizar, controlar e influenciar los procesos, procedimientos y objetivos de la organización. Actividades que se pueden ejecutar con una variedad de estilos, así por ejemplo, mientras algunas organizaciones optan por administrar un proceso productivo de forma democrática, propiciando un ambiente laboral favorable, otras lo hacen por medio de un estilo coercitivo, el cual percibido de forma negativa por lo miembros de la organización, dando lugar a un clima de trabajo negativo.

Por su parte, el sentido de pertenencia cobra importancia en la medida que refleja el nivel de compromiso y orgullo del empleado por su organización, llevándolo generar un sentimiento por ésta; dando como resultado, la creación de un vínculo significativo entre la empresa y el trabajador, y haciendo que este, se apropie de los diferentes intereses, valores y objetivos que posee la institución, haciéndolos propios y parte de su perfil e identidad. Logrando con ello que los miembros de la organización estrechen lazos donde sentimientos como el compromiso, el arraigo e identidad, le permitan pertenecer a un grupo social, apropiarlo y hacerlo parte de su vida laboral y personal (Montaño, 2012).

La estabilidad social laboral dentro de la organización permite que los individuos se sientan seguros laboralmente y a gusto con su trabajo, lo cual repercute en su productividad, generando tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. En este sentido la estabilidad laboral refiere, proteger al trabajador de los despidos injustificados, que pueden ser uno de los temores más comunes en los empleados ya que su trabajo para muchos se convierte en la única fuente de ingresos económicos para el sostenimiento familiar (Pedraza, et al, 2010).

La importancia de la retribución se origina en que ésta determina el comportamiento del empleado en la organización, además, es un poderoso factor motivador, debido a su estrecha relación con el cubrimiento de ciertas necesidades económicas o sociales; el cual impacta directamente sobre la eficiencia y resultados de la organización, por ello estas

deben ser coherentes con el resultado de los aportes y esfuerzos realizados por trabajador en su labor asignada, ya que convierten en estímulos que refuerzan o inhiben las conductas de los individuos para la incrementación o disminución de los resultados de sus tareas (Lara, et al, 2008)

La disponibilidad de recursos, referido a la existencia de insumos para llevar a cabo las actividades laborales. Estos comprenden recursos humanos, no humanos y conceptuales. De la existencia de estos en las organizaciones, depende en gran parte el éxito de las mismas, los recursos técnicos y conceptuales, se convierten en factores fundamentales para el funcionamiento adecuado de los recursos humanos, ya que representan la herramienta y medio de trabajo para que un empleado pueda llevar a cabo las tareas en su cargo, representando importancia para la productividad y desempeño organizacional (Chiavenato, 2007).

Finalmente, la importancia de los valores colectivos al interior de la organización radica en que se convierten en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, además tienen la capacidad de definir el carácter único y fundamental de la misma; ya que crean un sentido de identidad del personal con la organización. Así mismo, son asumidos como las bases sociales y culturales, que determinan un estilo comportamental de la realidad concreta, favoreciendo la convivencia y el alcance de los objetivos organizacionales (Terence, 1992).

Para Rodríguez et al. (2004), en gran parte de las organizaciones, el clima organizacional ha referido importancia porque ha sido considerado como un buen predictor de la productividad, eficiencia, motivación, del grado de satisfacción y compromiso. En efecto, el clima organizacional puede ser un vínculo o un obstáculo para un buen desempeño de la empresa, en la medida que surge de la percepción del ambiente corporativo y tiene la capacidad de afectar el comportamiento de los individuos en su productividad, efectividad y cumplimiento de objetivos (Brunet, 1987).

### ***Desempeño laboral***

Desde los años cincuenta, el desempeño ha sido considerado como la medida en la que la organización como un sistema social, cumplía sus objetivos; este concepto con el transcurrir de los años fue modificándose ya que se empezaba a nutrir de investigaciones así como de nuevas teorías que iban surgiendo, pero hasta la actualidad no hay una

comprensión clara de lo que constituye, mucho menos de cómo evaluarlo, Campbell, McCloy, Oppler y Sangler (1993, citados por Muchinsky, 2002), determinaron que el concepto de desempeño aun esta poco entendido y por ello establecieron la diferencia de éste con respecto a otros conceptos; dando a entender que el desempeño es sinónimo de comportamiento, en otras palabras, lo que la gente hace en la realidad y puede ser observado, además afirman que el desempeño incluye a las acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo en cuanto a su contribución a la organización (Muchinsky, 2002).

Para efectos de investigación y teniendo en cuenta los planteamientos anteriormente expuestos, se ha acogido el concepto de Gordon (1997) quien hace referencia al desempeño laboral como: “Aquellas acciones o comportamientos observados en los miembros de una organización, que son relevantes para los objetivos organizacionales y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa” (P. 224).

Chang y Huang (2005), afirman que estas acciones y comportamientos son susceptibles de ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa a través de las evaluaciones de desempeño y que a raíz de esa medición se puede elaborar una descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Al hacer el seguimiento del desempeño organizacional, las entidades pretenden que el empleado trabaje alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de la cuales el trabajo es definido y revisado. En este sentido el concepto de desempeño organizacional es, al menos en parte, algo que se interpreta individualmente (Bueno y Duarte, 2008).

Castillo (2006) reconoce que actualmente este tipo de seguimiento del desempeño, persigue propósitos más amplios como los de reconocer a los trabajadores más sobresalientes, así como también darle la oportunidad de mejoramiento a los demás, de tal manera que la evaluación de desempeño se torna en una herramienta de retroalimentación que estimula al continuo mejoramiento tanto empresarial como personal.

Así por ejemplo para la CNSC la evaluación del desempeño laboral tiene como finalidad suministrar información basada en evidencias que den cuenta de la competencia

laboral de cada empleado y se realiza con el fin de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio, la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación, las cuales se convierten en acciones al mejoramiento de individual e institucional (“Acuerdo 17, de enero de 2008”).

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la percepción individual del clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño.

### **Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la percepción del estilo, claridad y coherencia de la dirección con el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre la percepción de las relaciones interpersonales y los valores colectivos con el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre la percepción del sentido de pertenencia y el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre la percepción de retribución y estabilidad en la entidad con el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre la percepción de disponibilidad de recursos en el sitio de trabajo y el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño.

## **MÉTODO**

### **Paradigma de investigación**

Paradigma cuantitativo, debido a que se realizó la recolección de datos numéricos de las variables percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral y posteriormente se procedió a la elaboración de un análisis estadístico para determinar la relación entre las mismas, (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

De igual manera, este estudio se adscribe al paradigma cuantitativo, ya que se reconoce el interés por el acercamiento a la objetividad, debido a que parte del planteamiento de hipótesis que posteriormente son falseadas o aceptadas, por medio de procedimientos estadísticos y a resultado de ello se aporta a la construcción del saber científico (Popper, citado en Mejía, 2004)

### **Tipo de estudio**

Según la clasificación ofrecida por Hernández, Fernández y Baptista (2003) ésta investigación corresponde a un estudio de tipo correlacional, ya que evalúa únicamente la relación existente entre las variables percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral, y no pretende observar el efecto de la una sobre la otra.

### **Diseño**

Para efectos de esta investigación se utilizó el diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables involucradas, sino que únicamente se estudió el comportamiento de las mismas en su entorno natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Se considera transversal, en cuanto se realizó la medición de las variables percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en un solo momento y no se pretendió seguir su evolución a lo largo del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### **Hipótesis**

H<sub>1</sub>: a mayor puntuación en la escala de clima organizacional, mayor puntuación en la evaluación del desempeño laboral.

H<sub>2</sub>: a mayor puntuación la escala de clima organizacional, menor puntuación en la evaluación del desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: hay independencia entre la puntuación de la escala de clima organizacional y la puntuación de la evaluación del desempeño laboral.

### **Participantes**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003), la población está conformada por la totalidad de los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, que para este caso es: ser servidores públicos de carrera de administrativa,

adscritos a la planta de personal del ICBF Sede Regional Nariño, en consecuencia tenemos un total de 35 personas que cumplen con esta condición.

Se opta por escoger esta población para el estudio, por que como bien lo expresa la CNSC a través del artículo 1 del Acuerdo 18 de 2008, el sistema de evaluación de desempeño para las instituciones públicas es exclusivamente para servidores públicos de carrera administrativa o en periodo de prueba. Por lo tanto a quienes se dirige el presente estudio es a esta población que tiene acceso a la evaluación de desempeño.

Finalmente, cabe destacar que la población con la cual se pretendía trabajar correspondía 35 servidores públicos de carrera administrativa, sin embargo uno de ellos decidió no participar en la investigación por lo tanto la población objeto de estudio se reduce a 34 personas.

### **Instrumentos de recolección de información**

#### ***Escala de clima organizacional (EDCO)***

Con el objetivo de medir la variable percepción del clima organizacional se utilizó el instrumento de evaluación Escala de Clima Organizacional EDCO, diseñada y validada en Colombia por Yuset Acero, María Echeverri Lina, Sandra Lizarazu, Ana Judith Quevedo y Bibiana Sanabria, procedentes de Fundación Universitaria de Konrad Lorenz de la ciudad de Santa fe de Bogotá, cuya validez fue establecida mediante criterios de jueces y su confiabilidad se estableció mediante la prueba Alpha de Cronbach (0.92 –Alta). La autora Ana Judith Quevedo, autorizó la utilización de la escala EDCO en la presente investigación (Ver anexo 1).

La escala EDCO plantea la medición de ocho dimensiones, las cuales están evaluadas por un número igual de subescalas, las cuales se referencian a continuación: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos

Estas ocho subescalas suman en total por 40 ítems, cuyas respuestas consisten en una afirmaciones o juicios relacionados con el clima organizacional y su valoración se debe realizar mediante la puntuación en una escala tipo Likert que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala según sea su percepción. Cada dimensión se encuentra evaluada por cinco ítems, por lo tanto el puntaje

máximo por dimensión es 25 puntos y el mínimo de 5. La sumatoria de los puntajes de las ocho dimensiones conforma el puntaje total de la prueba.

La puntuación se determina alta o baja según la sumatoria de los puntajes de las dimensiones que la conforman, de tal manera, que en la puntuación total de la prueba el puntaje mínimo es de 40 y el máximo de 200. Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización (Quevedo et al., 2006).

Para la calificación de la escala EDCO se han establecido 3 intervalos que se encuentran estipulados de la siguiente manera:

- Nivel bajo: De 40 a 93 puntos.
- Nivel medio: De 94 a 147 puntos.
- Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200.

En esta investigación para establecer la relación de las variables se utilizaron los puntajes directos de esta escala, no obstante con el fin de hacer una posterior profundización y corroboración de los resultados obtenidos, dichos puntajes directos también fueron categorizados haciendo uso de los varemos propuestos anteriormente.

### ***Evaluación del desempeño.***

Con respecto a la evaluación del desempeño, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, mediante el acuerdo 3425 del 08 de agosto del 2011, adopto el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de para servidores públicos de carrera y los de nombramiento en periodo de prueba del ICBF, establecido en el acuerdo 137 de 2010 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC, 2010)

Para efectos de la presente investigación se tiene en cuenta las calificaciones de evaluación de desempeño de la escala de cumplimiento de los compromisos la cual puntúa entre 0 a 100 donde la aproximación al 100% significa un óptimo nivel de desempeño; esta escala se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y su calificación es realizada mediante los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%



Respecto a esta escala de medición, en la presente investigación se tuvieron en cuenta únicamente las puntuaciones directas obtenidas por cada participante, razón por la cual no fue necesario categorizarlas de acuerdo a los intervalos anteriormente indicados.

### Procedimiento

El siguiente modelo (figura 1), muestra la articulación de los objetivos con los instrumentos de medición de las variables percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral que se utilizaron en la presente investigación.

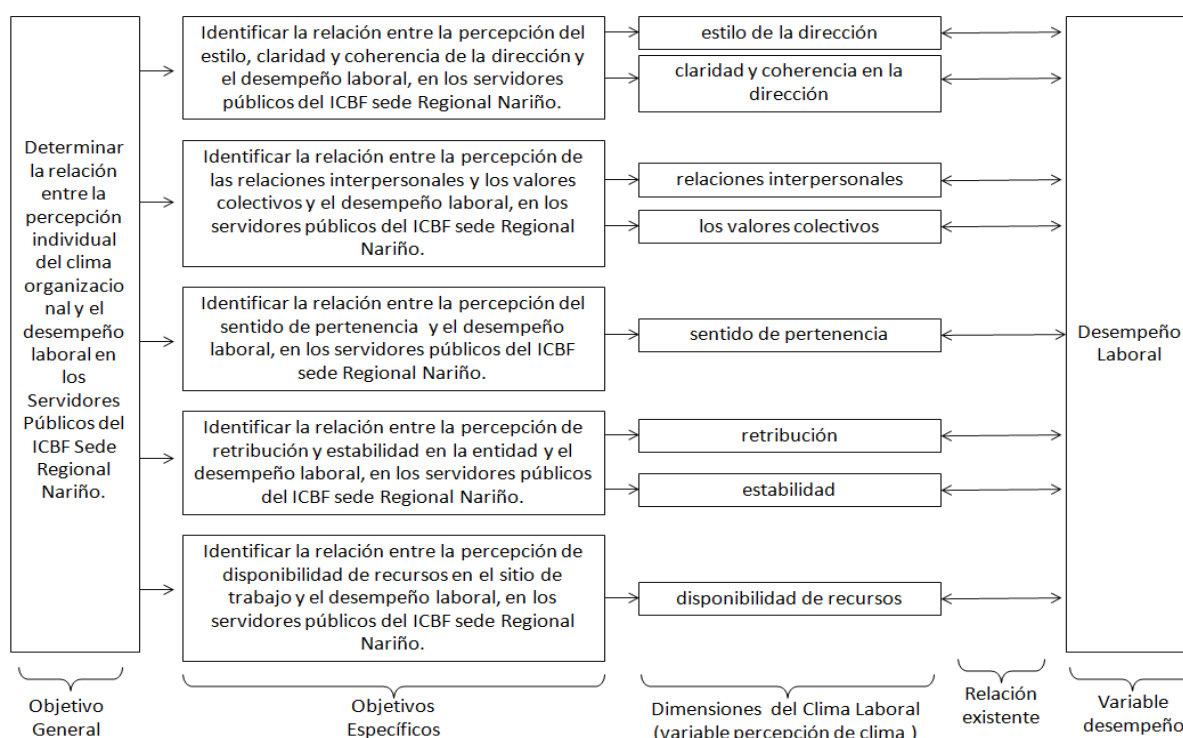


Figura 1. Modelo de articulación entre objetivos y escalas de medición de las variables, elaboración propia (2013).

El presente estudio, determinó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, a través del siguiente procedimiento.

FASE 1. Elaboración del proyecto de investigación, en la cual se realizó el planteamiento, construcción y estructuración tanto teórica como metodológica del estudio.

FASE 2. Aplicación y calificación del instrumento de evaluación de clima organizacional. Cuyo propósito fue identificar los niveles de percepción individual de clima

organizacional en los servidores públicos de carrera administrativa que pertenecen al ICBF, Sede Regional Nariño; posteriormente a la aplicación se realizó la respectiva calificación.

FASE 3. Obtención de las calificaciones de la evaluación de desempeño. En la cual se accedió a las puntuaciones alcanzadas por los servidores públicos de carrera administrativa en la más reciente evaluación de desempeño laboral realizada en el mes de febrero de 2013.

FASE 4. Procesamiento y análisis de los datos. Las puntuaciones directas obtenidas de la medición de las variables fueron ordenadas y posteriormente introducidas al programa *SPSS statistical package for the social sciences* versión 19.0, con el fin de elaborar el análisis respectivo, donde una vez identificada la ausencia de normalidad en la distribución de los datos, se procedió a establecer su correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman y por último se aplicaron otros estadísticos para confirmar los resultados obtenidos.

FASE 5. Elaboración del informe final. En el cual se realizó la discusión y conclusiones del estudio llevado a cabo.

### **Plan de análisis de datos**

Una vez realizada la aplicación y calificación de los instrumentos de recolección de información se obtuvieron los datos de los mismos, referentes a las puntuaciones directas de la evaluación de la percepción individual de clima organizacional y los puntajes referentes a la última evaluación de desempeño de cada participante. Tales puntuaciones, fueron introducidas en el programa estadístico *SPSS statistical package for the social sciences* versión 19.0, en donde se analizó los criterios de normalidad, confirmando la ausencia normalidad en la distribución de los datos, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para determinar la relación entre variables. Posteriormente, con el fin de comprobar los resultados, las puntuaciones directas de la variable percepción individual de clima y todas sus dimensiones fueron categorizadas haciendo uso de los varesmos de la prueba EDCO (en nivel alto, nivel medio y nivel bajo), pudiéndose tratar como una variable de tipo ordinal, con lo que fue posible comparar las medias de las distribuciones de los puntajes directos del desempeño, en los diferentes niveles de clima en general y en cada una de sus dimensiones a través, de la prueba no

paramétrica de Kruskal Wallis, en la medida que la distribución no cumplía con los criterios de normalidad y homogeneidad.

### **Elementos éticos y bioéticos**

La presente investigación se rige a los principios éticos establecidos en el código deontológico del psicólogo (ley 1090 de 2006), ante todo respetando la dignidad y el bienestar de las personas que libremente participaron en el estudio. Se brindó información acerca de la normatividad vigente que ampara este tipo de estudios que incluyen la participación seres humanos, lo cual fue conocido por la población objeto de estudio al diligenciar el formato de consentimiento informado antes de la aplicación del instrumento de evaluación (ver anexo 2)..

Las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta corresponden a la investigación científica, propiedad intelectual y publicaciones, en la medida que se eligió libre y responsable el tema de estudio, metodología y materiales que fueron utilizados, y se actuó con responsabilidad en la elaboración de análisis, conclusiones y resultados, así como de la divulgación y pautas para su correcta utilización (ley 1090 de 2006).

Así mismo, el autor de la presente investigación recibió autorización por parte de las directivas del ICBF Sede Regional Nariño para llevar a cabo este estudio bajo la práctica de los principios éticos y legales que lo rigen (ver anexo 3) por lo tanto, los datos obtenidos de las dos variables de estudio se manejaron de forma responsable, confidencial y anónima, salvaguardando la información institucional a la cual se tuvo acceso mediante el conocimiento de las puntuaciones de clima organizacional y desempeño laboral.

## RESULTADOS

### Evaluación de las variables de estudio

Para la recolección de la información referente a las variables de estudio, se procedió a la aplicación del instrumento de evaluación de la percepción de clima organizacional, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede Regional Nariño a través de la escala EDCO (Quevedo et. Al. 2005). Siguiendo instrucciones de uso de la misma, así como diligenciando el formato de consentimiento informado, en el cual, se hizo constar la naturaleza, propósitos y alcances de la investigación, así como también, se indicó que la participación en dicho estudio era de forma voluntaria.

Para el caso de la medición de la variable desempeño laboral, posterior a la autorización por parte de las directivas regionales del ICBF para la realización de la presente investigación, se logró tener acceso a las puntuaciones directas de los niveles de desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF, correspondiente al último periodo evaluado de 2013, los cuales fueron manejados de forma anónima y confidencial.

### Caracterización de la población

El análisis descriptivo de la población permitió ver que de los 34 participantes en la investigación, el 23,5% corresponde al género masculino en tanto, el 76,5% al género femenino, como se indica en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución según el género

| Genero    | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 8          | 23,5%      |
| Femenino  | 26         | 76,5%      |
| Total     | 34         | 100%       |

En cuanto a la variable edad se puede identificar que la población de estudio tiene un promedio de edad de 48 años, cuyo participante con mayor edad es 61 años y el de menor edad es de 36 años, como se evidencia en la tabla 2.

Tabla 2. Descriptivos edad

| Variable | Media | Máximo | Mínimo |
|----------|-------|--------|--------|
| Edad     | 48    | 61     | 36     |

Por otra parte, teniendo en cuenta la distribución respecto al cargo desempeñado se puede destacar que del total de participantes, el porcentaje más alto se concentra en el cargo de técnico administrativo con un 44, 1%, mientras que en los cargos de conductor y auxiliar de servicios generales se presentan los menores porcentajes con 2,9% respectivamente (ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución según el cargo

| Cargo                           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Auxiliar de Servicios Generales | 1          | 2,9%       |
| Conductor Mecánico              | 1          | 2,9%       |
| Secretario                      | 2          | 5,9%       |
| Auxiliar Administrativo         | 4          | 11,8%      |
| Técnico Administrativo          | 15         | 44,1%      |
| Profesional Universitarios      | 5          | 14,7%      |
| Profesional Especializado       | 6          | 17,6%      |
| Total                           | 34         | 100%       |

Con respecto a la distribución, según la dependencia en la cual laboran, se puede establecer que el mayor numero los participantes pertenece al Grupo Administrativo con un porcentaje de 4,1%, entre tanto, la que presenta el menor número de participantes es el Grupo de Planeación y Sistemas con un solo caso que corresponde al 2,9% de la población (ver tabla 4).

Tabla 4. Distribución según la dependencia

| Dependencia              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Dirección Regional       | 4          | 11,8%      |
| G. Administrativo        | 15         | 44,1%      |
| G. Asistencia Técnica    | 6          | 17,6%      |
| G. Financiero            | 6          | 17,6%      |
| G. Jurídico              | 2          | 5,9%       |
| G. Planeación y Sistemas | 1          | 2,9%       |
| Total                    | 34         | 100%       |

### Percepción Individual de Clima Organizacional

Las puntuaciones directas de la percepción individual de clima organizacional, se obtuvieron a por medio de la prueba EDCO, la cual, se encuentra compuesta por ocho subescalas que evalúa un igual número de dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución, sentido de pertenecía, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos, en una escala de 40 a 200 puntos. Dentro de las características que presentan las calificaciones de esta variable se puede observar que el valor promedio de las puntuaciones fue de 158,65 mientras el valor máximo fue de 185 y el mínimo de 123 puntos (ver tabla 5).

Tabla 5. Descriptivos Clima Organizacional

| Variable             | Media  | Máximo | Mínimo | Desviación S. |
|----------------------|--------|--------|--------|---------------|
| Clima Organizacional | 158,65 | 185    | 123    | 15,289        |

Con el fin de detallar el comportamiento de las puntuaciones directas obtenidas en cada dimensión de la percepción individual de clima organizacional, se ha establecido el promedio de los puntajes, así como también se han identificado los valores más altos y más bajos para cada una de ellas, tal como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6. Descriptivos Dimensiones de la Percepción de Clima Organizacional

| Dimensión                             | Media | Máximo | Mínimo | Desviación S. |
|---------------------------------------|-------|--------|--------|---------------|
| Relaciones interpersonales            | 20,74 | 25     | 10     | 3,776         |
| Estilo de dirección                   | 22,59 | 25     | 13     | 3,036         |
| Retribución                           | 16,68 | 24     | 10     | 3,092         |
| Sentido de pertenecía                 | 22,59 | 25     | 15     | 2,572         |
| Disponibilidad de recursos            | 19,09 | 25     | 11     | 4,434         |
| Estabilidad                           | 17,97 | 22     | 13     | 2,918         |
| Claridad y coherencia en la dirección | 20,82 | 25     | 13     | 3,214         |
| Valores colectivos                    | 18,18 | 24     | 14     | 2,823         |

Donde se puede apreciar que los promedios más altos se presentaron en las dimensiones estilo de dirección y sentido de pertenencia cada una con una media de 20.82, seguidos por la dimensión referente a la claridad y coherencia en la dirección, cuya puntuación promedio fue de 20.82, posteriormente se encuentran las dimensiones referentes a relaciones interpersonales con 20.74, disponibilidad de recursos con 19.09, valores colectivos con 18.8 y por último se encuentran las pertenecientes a estabilidad y retribución con promedios de 17.97 y 16.68 respectivamente.

Del mismo modo es posible evidenciar que en dimensiones como relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad y claridad y coherencia en la dirección, existieron puntajes de 25 puntos alcanzando una puntuación ideal para en cada dimensión, así como también, se puede señalar que las puntuaciones mínimas se ubicaron en dimensiones como relaciones interpersonales y retribución, en las cuales se registran puntuaciones directas de 10 puntos.

### **Desempeño laboral**

Las puntuaciones directas del desempeño laboral se obtuvieron del sistema Tipo de evaluación de desempeño para servidores públicos de carrera administrativa o en periodo de prueba, el cual se encuentra implementado en el ICBF Sede Regional Nariño y se califica dentro de una escala de 0 a 100 según el cumplimiento de los compromisos logrado en el periodo evaluado.

Observando la distribución de los datos se puede denotar que en la población se presenta un valor promedio de 97 puntos en la evaluación de esta variable, al igual que existen puntuaciones máximas de 100 que indican niveles ideales de desempeño, así como también es posible identificar que el puntaje más bajo es de 92, por su parte la desviación estándar corresponde a 2,229; indicando que las puntuaciones directas de la evaluación del desempeño tienden a concentrarse en la parte alta de la escala de medición, tal como se indica en la tabla 7.

*Tabla 7. Descriptivos Desempeño Laboral*

| Variable          | Media | Máximo | Mínimo | Desviación S. |
|-------------------|-------|--------|--------|---------------|
| Desempeño Laboral | 97    | 100    | 92     | 2,229         |

Observándose que en general la población de estudio presenta niveles altos de desempeño, ya que en su mayoría los puntajes de la evaluación son cercanos a 100 que corresponde al máximo valor que puntúa la escala de medición.

### Relación entre variables

Una vez conocidas las puntuaciones directas de la variable clima organizacional con todas sus dimensiones y las del desempeño laboral, se procedió a determinar si la distribución de los datos cumplía con los criterios de normalidad, razón por la cual se aplicó el estadístico de Shapiro Wilk, evidenciando la ausencia de normalidad en la distribución de los datos, lo que permitió optar por la utilización del coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman para establecer la relación entre las dos variables de estudio.

Los resultados del análisis de correlación entre las puntuaciones directas de clima organizacional y las puntuaciones directas de desempeño laboral permitieron conocer que no existe relación entre las dos variables, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,187 y la significancia estadística de 0,290 (ver tabla 8), lo que indica que entre las variables percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral no existe correlación significativa.

Tabla 8. Correlación Spearman

|                                           |                         | Puntajes directos de P<br>Clima Organizacional |
|-------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------|
| Puntajes directos de<br>Desempeño Laboral | Correlación de Spearman | ,187                                           |
|                                           | Sig. (Bilateral)        | ,290                                           |
|                                           | N                       | 34                                             |

Profundizando aun más en el análisis correlacional entre las dos variables, se procedió a correlacionar las puntuaciones directas de cada dimensión de la percepción individual de clima organizacional como son: relaciones interpersonales (Dimensión 1), estilo de dirección (Dimensión 2), retribución (Dimensión 3), sentido de pertenecía (Dimensión 4), disponibilidad de recursos (Dimensión 5), estabilidad (Dimensión 6), claridad y coherencia en la dirección (Dimensión 7) y valores colectivos (Dimensión 8) con las puntuaciones directas del desempeño laboral, encontrando que en ninguno de los casos existe correlación significativa, tal como se puede ver en la tabla 9.



Tabla 9. Correlación de Spearman por dimensiones.

|                      |                         | Dim<br>. 1 | Dim.<br>2 | Dim.<br>3 | Dim<br>. 4 | Dim.<br>5 | Dim<br>. 6 | Dim<br>7 | Dim.<br>8 |
|----------------------|-------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|----------|-----------|
| Puntajes directos de | Correlación de Spearman | ,086       | -,010     | ,120      | ,275       | ,176      | ,029       | -,173    | ,174      |
| Desempeño Laboral    | Sig. (Bilateral)        | ,627       | ,955      | ,499      | ,115       | ,318      | ,869       | ,328     | ,324      |
|                      | N                       | 34         | 34        | 34        | 34         | 34        | 34         | 34       | 34        |

Esta información permite observar que mientras el  $p$  valor más bajo se registró en la dimensión 4 correspondiente a sentido de pertenencia (0,115), el más alto se presentó en la dimensión 2 referente a estilo de dirección (0,955), indicando que en ninguna de las dimensiones existe un nivel de correlación significativa ya que en todos los casos se presento un  $p$  valor superior a 0,05.

Con el fin de corroborar los datos obtenidos a través del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman que indica la ausencia de correlación entre las variables. Los puntajes directos de la variable percepción individual de clima organizacional y sus dimensiones, fueron transformados a categorías, teniendo en cuenta los varemos de la escala EDCO (Quevedo et al., 2006), por lo que fue posible trabajar la variable percepción de clima, al igual que sus dimensiones dentro de una escala de tipo ordinal cuyos rangos de calificación fueron nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que para determinar la asociación de dos variables una de tipo cuantitativo (puntajes directos de desempeño laboral) y una variable de tipo ordinal (nivel de percepción individual de clima), primero se debe analizar normalidad y homogeneidad de la muestra, se utilizo los estadísticos de Shapiro-Wilk y el test Levene que indicaron la ausencia de normalidad y homogeneidad en la distribución del los puntajes directos del desempeño laboral, respecto a las categorías del clima y sus dimensiones, razón por la cual, se procedió a la utilización la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis para contrastar las variables de estudio.

Los resultados permitieron observar que no existe relación significativa entre los puntajes de desempeño laboral y los niveles de clima organizacional, dando como resultado un  $p$  valor de 0,321 como se puede evidenciar en la tabla 10.

Tabla 10. Kruskal Wallis, contraste entre percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral

|                 | Nivel general de<br>percepción individual de<br>clima organizacional |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| Chi cuadrado    | ,985                                                                 |
| gl              | 1                                                                    |
| Sig. Asintótica | ,321                                                                 |

Para obtener mayor precisión en los datos también se contrastaron cada dimensión del nivel de la percepción individual de clima organizacional con las puntuaciones directas del desempeño laboral a través de la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis, con lo que se pudo establecer la inexistencia de relaciones significativas entre las variables contrastadas (ver tabla 11).

Tabla 11. Prueba Kruskal Wallis por dimensiones.

|                   |               | Dim.<br>1 | Dim.<br>2 | Dim.<br>3 | Dim.<br>4 | Dim.<br>5 | Dim.<br>6 | Dim.<br>7 | Dim.<br>8 |
|-------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Kruskal<br>Wallis | Chi-cuadrado  | ,980      | ,447      | 1,245     | 1,780     | ,040      | ,138      | ,712      | 3,062     |
|                   | gl.           | 2         | 1         | 2         | 1         | 2         | 1         | 1         | 1         |
|                   | Sig. Asintót. | ,613      | ,504      | ,537      | ,182      | ,980      | ,711      | ,399      | ,080      |

Donde se puede observar que la dimensión cuya significación estadística es más baja es la referente a valores colectivos con un  $p$  valor de 0,080. Mientras que la dimensión con el más alto es la referente a estabilidad con 0,980. Cabe destacar que para asumir la relación entre variables el  $p$  valor debe ser menor a 0,05 que en este caso en ninguna de las dimensiones se presenta; lo anterior permite determinar que las variables contrastadas no están asociadas en la población estudiada.

## **DISCUSIÓN**

El propósito de esta investigación, se enmarcó en determinar la relación entre la percepción individual de clima organizacional y el desempeño laboral, en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño, para ello se estableció la relación entre las dos variables, tanto a nivel general, como también profundizando en cada una de las dimensiones del clima.

El análisis estadístico aplicado, permitió determinar, que contrario a lo esperado, en esta población la percepción individual de clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, ya que, en la prueba de correlación de Spearman (0,290), como el estadístico de Kruskal Wallis (0,321) hubo ausencia de significancia estadística, en tanto el  $p$  valor esperado era  $< 0,05$ , y el identificado en todos los casos fue  $p > 0,05$ ; que no nos permite demostrar la relación entre dichas variables y por ende aceptar la hipótesis nula.

En contraposición a investigaciones como las llevadas a cabo por Forigua, R. et al. (2003), Rodríguez, et al. (2008), Vásquez y Zuluaga (2008) y Pérez y Chapuyo (2009) quienes identificaron la presencia relación significativa entre el clima y desempeño laboral en diferentes organizaciones latinoamericanas, se puede asegurar que en la población estudiada en el presente estudio no se obtuvo resultados similares, no obstante, se tiene conocimiento de otras investigaciones en las cuales se ha descubierto la existencia de una débil relación entre las variables, es el caso de Martínez (2011) Moreno (2003) Gonzales (2000), o en otros casos, en los cuales también se ha identificado ausencia total de correlación entre clima y desempeño, como el estudio de Orellana y Ramón (2009).

Este panorama permite comprender que no en todas las organizaciones donde han llevado a cabo este tipo de estudios resulta haber relación entre la percepción de clima laboral y el desempeño, pues si bien distintos teóricos coinciden en señalar que el clima organizacional es determinante en aspectos como en el desempeño, la satisfacción y la productividad (Brunet, 1987; Reichers y Schneder, 1990; Goncalves, 1997; Toro, 2001; Méndez, 2006 y Chiavenato, 2007), otros autores como Hellriegel y Slocum (1974, citados por Chiang et al. 2010) señalan que respecto a la relación entre clima y desempeño en particular, pese a la existencia de numerosos estudios que hablan de correlaciones significativas entre estas dos variables, estas ni se comprenden tan fácilmente, ni son tan convincentes como las relaciones entre el clima organizacional y otras variables como la

satisfacción laboral. Al respecto, aseguran que se pueden encontrar diferencias significativas en las percepciones del clima y sin embargo no corresponderse siempre con las diferencias en los niveles de desempeño. Es por ello que otros autores como Woodman y King (1978) han preferido mejor hablar del impacto potencial del clima sobre el desempeño como un determinante indirecto del mismo, sin establecer una relación clara entre las variables.

Estos precedentes, ayudarían a comprender en parte, las posibles circunstancias del porque se presentan divergencias respecto a la relación del clima organizacional y el desempeño laboral entre una organización y otra, a pesar de que en ambos casos, los resultados se encuentran soportados en evidencias científicas que demuestran la existencia o ausencia de relación entre las variables.

De otra parte, en la presente investigación se profundizó de una forma minuciosa en cada una de las dimensiones de la percepción individual de clima organizacional y su relación con el desempeño, evidenciando que en ninguna de estas existe correlación significativa.

Schratz (1993, Chiang et al. 2010), llevo a cabo una investigación sobre más de 16 estudios de clima a nivel psicológico como empresarial, obteniendo como resultado un meta-análisis de correlaciones con el desempeño y la satisfacción laboral, donde los resultados indicaron que todas las dimensiones del clima organizacional que no guardan igual relación con el desempeño laboral e identificó que aquellas que se relacionan en mayor medida corresponden a estilos de supervisión, toma de decisiones, relación entre compañero, riesgos y recompensas. Esto significaría, que al menos en teoría éstas dimensiones son las que más coinciden en estar asociadas con el desempeño de acuerdo a la comparación en diferentes estudios; sin embargo, en lo referente a la presente investigación, no se logra identificar evidencia al respecto, pues el análisis llevado a cabo muestra que en ninguna dimensión existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ) para poder afirmar cual ellas guardaría mayor o menor relación con el desempeño.

Respecto a la comparación de las dimensiones referentes a percepción del estilo, claridad y coherencia de la dirección con el desempeño laboral, se puede establecer que no hay correlación significativa entre estas, en la medida que la significancia estadística de la correlación fue de 0,955 y 0,328 respectivamente. Si bien, autores como Pritchard y

Karasick (1973) y Likert (1976) citados por Brunet (1987) han enfatizado en la importancia del rol preponderante de los administradores y su relación en el proceso productivo, lo que ha sido ratificado en investigaciones como las de García (2006) y Willman (2011). Se puede decir que contrario a esto, en el presente estudio dicha relación no se cumple.

Por su parte, en las dimensiones que evaluaron percepción de las relaciones interpersonales y los valores colectivos, al ser correlacionadas con el desempeño laboral, tampoco evidenciaron relación, ya que su significancia estuvo por encima de 0,05 ubicándose en 0,627 y 0,324 respectivamente. Aspecto que también difiere de los hallazgos Díaz (2008) y Herrera (2011), quienes identificaron relación entre las variables, así como también no se cumplen los planteamientos de Robbins, (1998) quien asegura que la percepción de una adecuada comunicación como de presencia de unas buenas relaciones interpersonales al interior de la organización, genera un ambiente de cooperación y respeto y responsabilidad que ha sido asociado con un buen desempeño laboral.

En cuanto a la comparación establecida entre la dimensión que evaluó sentido de pertenencia y desempeño laboral, se puede identificar que su significancia correspondió a 0,111, convirtiéndose en el valor más aproximado a 0,05 respecto a las otras dimensiones, sin embargo teniendo en cuenta el valor puntuado, tampoco se puede establecer la existencia de correlación significativa entre estas variables, no obstante, autores como Montaña (2012) y Hernández (2012), son enfáticos en señalar la importancia del sentido de pertenencia el cual fortalece aspectos como el compromiso, la lealtad, la afiliación a la organización dando lugar a un buen rendimiento laboral e incrementando la productividad de los trabajadores. Planteamientos que en presente estudio no se cumplirían, pues no se evidencia relación entre el sentido de pertenencia y el desempeño.

Al establecer la relación entre las dimensiones estabilidad y retribución con el desempeño laboral, los niveles de significancia correspondieron a 0,499 y 0,869 respectivamente indicando ausencia de relación entre las variables comparadas. Resultados divergen de los planteamientos de Lara, et al. (2008), Rivas (2008) y Pedraza, et al. (2010) quienes sugieren que tanto la percepción de una adecuada retribución como la estabilidad que la organización ofrece, generan un ambiente de confianza, mayor entrega y compromiso por parte de los trabajadores con la institución, lo cual se ve reflejado en sus altos niveles de desempeño laboral.

Finalmente, con respecto a la relación entre dimensión percepción de disponibilidad de recursos y el desempeño se puede observar que al igual que las anteriores dimensiones, no existe correlación significativa, pues su  $p$  valor puntuó en 0,318. Por lo tanto es posible afirmar que lo identificado la presente investigación difiere de los hallazgos de Maldonado (2008), quien determinó que la percepción de una adecuada disponibilidad de recursos ambientales en el sitio de trabajo, es relevante para un buen desempeño laboral.

Estas evidencias, permiten comprender que tanto en la percepción individual de clima organizacional en general ni en ninguna de sus dimensiones existe relación significativa con el desempeño laboral de la comunidad de servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño, razón por la cual es necesario identificar las posibles causas que conllevaron a presentarse esta situación, que permitió identificar que la percepción del ambiente no es relevante para el desempeño.

Por su parte, Silva (1996) y Chiang et al (2010) sugieren que hay que ser cautos al referirse a la existencia de una relación directa entre el clima y desempeño, puesto que el comportamiento de los individuos dentro de la organización no únicamente se encuentra supeditado a condiciones del entorno laboral, sino que también, se debe considerar que las expectativas y necesidades de cada persona en conjunción con las características ambientales producen actitudes positivas o negativas las cuales tienen la capacidad de determinar sus conductas.

En este sentido, Orbegoso (2010) coincide en señalar que no existe una relación directa entre el clima y el desempeño y menciona que variables como la satisfacción y la motivación poseen un papel mediacional en dicha relación. De igual manera, otros autores (Palací, 2005; Harbour, 1999; Milkovich y Boudreau, 1994, citados por Queipo y Useche 1999) se han dedicado a estudiar los factores determinantes en el desempeño, y si bien reconocen la importancia de la percepción del clima de trabajo en función del proceso productivo de las organizaciones, coinciden en afirmar que no es el único y señalan otros factores que también podrían revestir importancia en desempeño laboral.

Por su parte, Palací (2005) sostiene que además del clima organizacional, existen ciertos elementos contextuales presentes en cada organización que se encuentran asociados con el desempeño, de esta manera, destaca la importancia de factores como los estímulos monetarios, la satisfacción con las tareas asignadas, las habilidades, la capacitación y

desarrollo constante de los empleados, aspectos motivacionales y conductuales del individuo, cultura organizacional y expectativas del trabajador, que pueden determinar un alto o bajo desempeño laboral. Permitiendo ver que el rendimiento no solo se encuentra determinado por un solo elemento, sino que se forma a partir de la interacción de múltiples factores que convergen en el contexto laboral.

Milkovich y Boudreau, (1994 citados por Queipo y Useche, 1999), destacan que el desempeño laboral se fortalece en particularidades muy propias de cada individuo, que las pone al servicio del trabajo y la organización con el propósito de originar conductas, por lo tanto las características individuales como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades entre otras, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectaran los resultados. Este supuesto, permite evidenciar que no solo la adecuada percepción del ambiente laboral es determinante para el óptimo desempeño, sino que, también conlleva a reflexionar sobre las capacidades que cada persona tiene y cómo estas pueden aportar a los resultados finales de la organización.

Estos planteamientos, brindan la posibilidad de entender la ausencia de correlación significativa entre la percepción individual de clima y el desempeño en el presente estudio, así mismo, permiten comprender la situación presentada respecto a las puntuaciones que obtuvieron las variables de estudio en esta población de análisis. Pues mientras en la medición del desempeño laboral se registraron niveles altos en la totalidad de participantes (promedio 97 dentro de una escala cuyo máximo valor es 100), indicando un estado ideal de esta variable en la organización, respecto a la percepción individual de clima organizacional se identificó que las puntuaciones oscilaron entre los niveles medio y alto (promedio 158.65 dentro de una escala cuyo máximo valor es 200), reflejando que en esta variable no se observa un comportamiento de los datos similar al registrado en la escala de desempeño. Lo que al ser contrastado con los planteamientos de Palací, (2005); Harbour, (1999); Milkovich y Boudreau, (1994, citados por Queipo y Useche 1999), permitiría evidenciar que el desempeño laboral puede haber registrado tal nivel a partir la de configuración de toda una serie de factores intervinientes en su formación, tanto contextuales como personales y no solo la percepción del clima organizacional.

En virtud de lo anterior, no necesariamente la existencia de un clima organizacional adecuado garantizaría la existencia de óptimos niveles de desempeño, sino que también

habría que analizarse una gran serie de factores y circunstancias del individuo como del contexto que posiblemente puedan estar configurando su comportamiento efectivo respecto al alcance de sus metas y el cumplimiento de sus compromisos en la organización.

Este supuesto, conlleva a pensar que la posible inexistencia de correlación entre percepción de clima y desempeño, puede darse por que este último se forma en la interacción de diferentes factores, hechos y características que surgen del ambiente y del individuo, los cuales posiblemente tienden a presentarse de forma distinta de una organización a otra. En el caso de la presente investigación, donde no hay indicios de una relación evidente entre las variables de estudio, se podría afirmar que otros factores determinantes en el desempeño como el nivel compromiso, la responsabilidad, la necesidad del trabajo, la cultura organizacional, los estándares de cumplimiento internos, entre otros que han desarrollado los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño en su sitio de trabajo, posiblemente los conlleven a mantener un óptimo nivel de desempeño y quizá han terminado representando mayor prioridad que el mismo clima organizacional, lo que puede evidenciarse en la distribución de los puntajes en las escalas de medición, que indican que mientras en la variable desempeño laboral los puntajes se concentran homogéneamente en la parte alta de misma, los referentes a percepción individual de clima organizacional fluctúan entre los niveles medio y alto de la escala.

El reducido número de investigaciones que permitan comprender qué aspectos están relacionados de forma directa con el desempeño, no ha logrado hasta ahora establecer las causas que conllevan a mantener un buen nivel del mismo, por lo que se han presentado muchas dudas al respecto, abriéndose una brecha al conocimiento y la investigación para poder establecer de una forma más concreta los aspectos determinantes en el alcance un óptimo desempeño dentro de las organizaciones y más aún teniendo en cuenta que este representa un interés común en la mayoría de ellas.

De otra parte, es válido señalar que hay que tener precaución al generalizar los resultados de este tipo de investigaciones, pues existe evidencia de que hasta el momento no se ha podido establecer de una forma clara la relación entre las variables percepción clima organizacional y desempeño laboral, y prueba de ello, es la gran variedad de resultados encontrados en diferentes investigaciones que muestran que mientras en algunas



organizaciones se ha identificado correlación, en otros casos, como en el presente estudio se ha descubierto lo contrario.

De allí la importancia de respaldar estos estudios en evidencias científicas que permitan dar cuenta de la relación de estas variables de estudio a través de procedimientos estadísticos y técnicas de análisis de los datos cuantitativos validados empíricamente los cuales confirmen que los resultados obtenidos, sean objetivos y efectivamente corresponden a la realidad organizacional (Pérez, 2010).

En la presente investigación, se presentaron algunas condiciones metodológicas que pudieron afectar los resultados, las cuales se convirtieron en aspectos limitantes de la presente investigación y se exponen a continuación con el fin de que sean tenidas en cuenta para realización de estudios similares.

Respecto a la medición de las variables, se debe señalar que el desempeño laboral fue medido a través del sistema de evaluación del desempeño propio de la organización en que se llevo el estudio, lo que significa que los datos obtenidos de dicha variable, no estuvieron del todo sujetos a las condiciones empíricas presentadas por los resultados de la medición de la percepción individual de clima organizacional, las cuales fueron producto de un instrumento que además de gozar de validez científica fue administrado de forma anónima con el fin de obtener resultados más idóneos. En consecuencia, al utilizar este tipo de evaluación del desempeño oficialmente instaurado en las instituciones, se puede correr el riesgo de que calificaciones no correspondan al desempeño real de los trabajadores, por cuanto, estas pueden verse afectadas por una serie de implicaciones de la evaluación del desempeño, como la subjetividad del evaluador, el prestigio de la institución, la cultura organizacional, entre otras, las cuales pueden afectar los resultados (Rodríguez, et al. 2008).

De otra parte, el reducido tamaño de la población objeto de investigación, puede tener varias implicaciones sobre los resultados obtenidos, pues bien Silva (1996), afirma que el clima y la relación con otras variables pueden variar en función de las características de la muestra, por lo tanto estos hallazgos no pueden ser generalizados. Sin embargo esta no es la única consecuencia de esta condición metodológica, pues es posible que también el tamaño de la población de estudio haya podido afectar la potencia de la prueba estadística utilizada y en consecuencia se haber reducido la probabilidad de detectar relación entre las variables si es que en verdad existe (Camacho, 2007).

Al respecto, Quezada (2007) señala que un tamaño muestral grande conlleva a la obtención de una mejor sensibilidad de una investigación, por el contrario entre más reducido el número de la muestra, se tiende a perder la potencia de una prueba estadística y por lo tanto incrementar la probabilidad de cometer un error de tipo II en el cual se termine aceptando la hipótesis nula cuando en realidad esta sea falsa.

Estas circunstancias permiten evidenciar que el tamaño de la población de estudio es determinante para establecer niveles de correlación entre las variables implicadas y por lo tanto dentro de esta investigación el reducido número de sujetos que conformaron la población de estudio (34 servidores públicos), puede haber constituido una causa para que no se haya podido demostrar la relación entre la percepción individual de clima y desempeño laboral. Este aspecto toma mayor importancia en la medida que al revisar investigaciones como las de Rodríguez, et al. (2008), Pérez y Chapuyo (2009), las cuales compararon clima y desempeño en muestras poblacionales de 95 y 65 participantes respectivamente, lograron identificar niveles significativos de correlación entre las mismas. Mientras que en otras investigaciones como la de Orellana y Ramón (2009) cuyo estudio se llevo a cabo con 18 participantes, se concluyo que no hay relación de las variables.

En virtud de lo anterior es válido señalar que el tamaño de la muestra es una condición necesaria que se debe de tener en cuenta a la hora de plantear una investigación, por cuanto la potencia de las pruebas estadísticas es mayor en muestras grandes, mientras que tiende a disminuir en muestras pequeñas, de allí la importancia de tener en cuenta el poder de la prueba antes de efectuar una investigación, en la medida que este procedimiento permitirá seleccionar correctamente el tamaño muestral garantizando que la prueba a utilizar efectivamente cumpla con su propósito (Evans y Rosenthal, 2004).

Por último, otra circunstancia metodológica no menos importante que posiblemente afecto los resultados obtenidos en la presente investigación es la restricción de rango por efecto de techo, presentado en las puntuaciones directas del desempeño laboral, lo cual, pudo impedir la identificación de correlación entre las variables de estudio.

La restricción de rango se puede presentar con mayor frecuencia en investigaciones que comprendan una muestra limitada de sujetos con características homogéneas (Kantowitz, et al. 2001), como es el caso del presente estudio, en el cual en la medición de las variables, específicamente en la referente a desempeño laboral se presento esta

circunstancia en la medida que en su totalidad las puntuaciones de los participantes fueron homogéneas y se ubicaron en la parte alta de la escala de medición.

El problema de la restricción de rango, radica en que para calcular un coeficiente de correlación significativo debe haber diferencias bastante grandes entre las puntuaciones de cada una de las variables de estudio, así mismo, es necesario la existencia de cierta cantidad de amplitud o variabilidad en las puntuaciones. Características que se encuentran ausentes en la distribución los puntajes directos de las dos variables evaluadas en la presente investigación, las cuales son más evidentes en la variable desempeño laboral, donde se presenta una mayor concentración respecto a las puntuaciones obtenidas dando lugar a la homogeneidad en los datos y en consecuencia una reducida la variabilidad de los mismos.

Al respecto, Navas (2001) plantea que el coeficiente de correlación es muy sensible a las características de la muestra en la que se calcula. En particular aumenta cuando existe una gran variabilidad en el grado en que los sujetos de la muestra manifiestan la característica evaluada y disminuye cuando estos son muy similares entre sí, por lo tanto, se modifica según sea la variabilidad observada en las puntuaciones de los sujetos. Así mismo, es posible que la correlación pueda llegar a desaparecer cuando se calcula en un grupo reducido y homogéneo de sujetos

Así mismo, Anastasi A. y Urbina S. (1998) coinciden en señalar que las diferencias individuales del grupo influyen en cualquier coeficiente de correlación, en cuanto, si la puntuación de una variable de cada miembro de un grupo es muy parecida, la correlación de esta, respecto a otra variable estaría cerca de cero, por lo que en este grupo resultaría imposible predecir la posición de un individuo en la puntuación de cualquier otra variable, a partir de la evaluación de la primera.

En consecuencia la restricción de rango o falta de variación en la distribución de un conjunto de puntuaciones, cuando todas las mediciones de una variable son similares puede producir una baja correlación, aun cuando haya una relación verdadera entre las mediciones a la hora de hacer un muestreo más amplio de las puntuaciones (Kantowitz, et al. 2001).

Por lo tanto teniendo en cuenta lo anteriores postulados, es válido señalar, que la homogeneidad presentada en las puntuaciones del desempeño laboral, representa un factor limitante que bien pudo afectar los resultados del presente estudio, en la medida que esta condición afecta la identificación de una posible relación entre las variables estudiadas.

## **CONCLUSIONES**

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la presente investigación se puede concluir lo siguiente:

El comportamiento de los puntajes directos de las variables de estudio difiere en cuanto a la distribución en sus respectivas escalas de medición, en tanto los datos de percepción de clima tienden a distribuirse entre la parte alta y media con una desviación estándar de 15,269; los puntajes de desempeño laboral se ubican homogéneamente en la parte alta de su escala con una desviación estándar de 2,229. Indicando que mientras en la variable referente al clima organizacional los datos tienen una mayor variabilidad, los referentes a desempeño tienden a concentrarse en un mismo nivel.

El análisis correlacional no paramétrico de Spearman, como el estadístico de Kruskal Wallis permiten observar ausencia de correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que significa, que no hay evidencias para demostrar la hipótesis del investigador y por ahora nos quedamos con la hipótesis nula.

En ninguna de las dimensiones de la variable percepción de clima organizacional se identifica correlación significativa respecto al desempeño laboral, por cuanto su *p valor* fue superior a 00,5 en todos los casos.

Hay diferencias evidentes en los resultados de estudios similares, que buscan establecer la relación entre clima y desempeño, los cuales pueden variar de una organización a otra, por lo que hasta el momento no se ha podido establecer de forma clara la relación entre clima laboral y desempeño organizacional.

Posiblemente una razón teórica que explicaría la ausencia de relación entre la percepción individual de clima organizacional y el desempeño laboral se deba a que este último no solo se encuentra determinado por la percepción del ambiente organizacional sino que también puede verse afectado por otro tipo de factores tanto personales (conocimientos, cualidades, capacidades, entre otros) como contextuales (cultura organizacional, necesidades, recompensa, entre otros).

En este tipo de estudios es necesario tener en cuenta que la utilización del sistema de seguimiento del desempeño con el que cuenta la organización como instrumento de medición de la variable desempeño, representa un riesgo metodológico para la investigación, en la medida que las calificaciones de dicha evaluación oficial posiblemente

no indiquen el desempeño real de los trabajadores, por cuanto, pueden estar influenciadas por una serie de variables como la subjetividad del evaluador, la cultura organizacional, el prestigio de la organización, modelo de evaluación utilizado, entre otras; que en el caso particular de la presente investigación posiblemente también sean las responsables de los altos índices de desempeño presentados en la institución.

Algunas condiciones de tipo metodológico como el reducido tamaño de la población y la homogeneidad de los puntajes directos de la variable desempeño, probablemente no permitieron identificar los niveles de correlación real entre la dos variables estudiadas, por cuanto el reducido número de participantes pudo afectar la potencia de la prueba estadística utilizada limitando la identificación de una posible relación entre las variables. Mientras que la restricción de rango por efecto de techo presentado en las puntuaciones directas de la evaluación de desempeño afectó la variabilidad de los datos, produciendo homogeneidad en los mismos y por consiguiente impidiendo la posibilidad de encontrar correlación entre los datos.

### **Recomendaciones**

Es de relevancia, conocer la relación que puedan tener otro tipo de variables, tanto contextuales como individuales con respecto al desempeño laboral, estos descubrimientos, podrían ampliar el panorama de comprensión de los factores determinantes del desempeño laboral de las personas en las organizaciones, además que pueden llegar a convertirse en referentes para procesos productivos a nivel organizacional.

En futuros estudios, respecto a la medición de la variable desempeño laboral se requiere la utilización de instrumentos que cuenten con todas las condiciones de rigor científico para que los resultados obtenidos sean validos y confiables, y se reduzca el riesgo de que estos se vean permeados por variables extrañas, las cuales posiblemente afectan las calificaciones en los sistemas de evaluación de desempeño oficiales de las organizaciones.

Es necesario que en posteriores estudios se amplié el tamaño de la muestra poblacional para disminuir la probabilidad de afectar la potencia de la prueba estadística utilizada, así como también evitar que se presenten restricciones de rango las cuales impidan identificar los niveles reales de correlación, posibilitando con ello la obtención de resultados validos y generalizables respecto al comportamiento de las variables percepción clima organizacional y desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Anastasi A. y Urbina S. (1998) *Tests Psicológicos*. Editorial Pretice Hall. México
- Baquero, A. (1987) *Administración de Recursos Humanos*, Primera Edición, Editorial Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica.
- Bastidas, E., Estrada J. y Rivera, G. (2004) *Clima organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios públicos*. Trabajo de grado, Universidad CESMAG, Pasto.
- Betancourt, A. y Caballero, A. (2010) La función de los Recursos Humanos y su aporte a la empresa actual. *Revista Digital Sociedad de la Información, D.L.*: [disponible en]: <http://www.sociedadelainformacion.com/21/recursos.pdf>
- Brow, W. y Moberg, D. (1990) *Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral*, Editorial Limusa, México; 1990.
- Brunet, L. (1987) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas Traducido en México.
- Bueno, C. y Duarte, D. (2008) *Situación Actual de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en una Muestra de Empresas Bogotanas*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá [disponible en:] <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economía/tesis129.pdf>
- Camacho, J. (2007) *Potencia estadística en el diseño de estudios clínicos*. Revista Científica SCIELO [disponible en:] [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022007000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022007000400006&script=sci_arttext)
- Carrillo, H. y García D. (2011) *Riesgos Psicosociales y desempeño laboral, una realidad inherente en la organización*. Trabajo de grado, Universidad CESMAG, Pasto.
- Castillo, J. (2006) *Administración de Personal: Un Enfoque Hacia la Calidad*. Ecoe ediciones Ltda. Bogotá.
- Chang, W. y Huang, T. (2005) La relación entre la gestión estratégica de los recursos humanos y los resultados empresariales - Una perspectiva de contingencia. *Revista Internacional del Trabajo*, ISSN 26, 434-449.
- Chiang, M. et al. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Editorial comillas. Madrid
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos: el capital humano en las organizaciones*, Octava edición. Editorial Mc Graw Hill, Mexico.

- CNSC (2008) “*Acuerdo 18, de enero de 2008*. Comisión Nacional del Servicio Civil. Colombia [disponible en]: <http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.333.pdf>
- CNSC (2008) *Acuerdo 17, de enero de 2008*. Comisión Nacional del Servicio Civil. Colombia [disponible en]: <http://www.cnsc.gov.co/docs/3.3.23.2.332.pdf>
- CNSC. (2010) *Acuerdo 137 de 2010*. Comisión Nacional del Servicio Civil. Colombia [disponible en]: [http://www.cnsc.gov.co/docs/arc\\_50400.pdf](http://www.cnsc.gov.co/docs/arc_50400.pdf)
- DAFP. (2001) *Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia*, [disponible en]: <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Clima%20Organizacional.pdf>
- Davis, K. y Werther, W. (1995) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill, México.
- Díaz, A. (2008) *Evaluación de las relaciones interpersonales y su repercusión en el desempeño laboral de los funcionarios de Petroecuador Matriz*. Tesis de grado, Universidad central de Quito, Ecuador [disponible en]: <http://repositorio.eppetroecuador.ec/handle/20000/92>
- Forigua, R., et al. (2003). *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Funcionarios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público*. Universidad Externado de Colombia. Bogotá [disponible en]: [http://www.scielo.org.co/scielo.Php?script=sci\\_nlinksyref=000158ypid=S1794-998200600020001300036ylng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.Php?script=sci_nlinksyref=000158ypid=S1794-998200600020001300036ylng=en)
- Frías, P. (2001) *Desafíos de Modernización de las Relaciones Laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. LOM Editores. Santiago de Chile. Pág. 115
- Gadow, F (2010) *Dilemas: la gestión del cambio en tiempos de cambio*. Ediciones Granica S. A. Argentina
- García, I (2006) *Formación del Clima Psicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo*. Tesis de grado, Universidad Granada, España [disponible en]: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFichaConsulta.do;jsessionid=2C1335F3BB790B21764FF41A0A5F65DD?idFicha=151201>
- Garzón, M. (2005) *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogotá, Pág.15 - 41
- Garzón, M. y Guerrero E. (2006) *Relación entre clima organizacional y nivel de productividad y diferencias según la modalidad de contratación en la empresa de*

- servicios temporales, ATECNO S.A. de la ciudad de Bogotá D. C. Trabajo de grado, Universidad de Nariño, Pasto.*
- Goncalves, A. (1997) *Dimensiones del Clima Organizacional* [disponible en]: [www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm)
- Gonzales, L. (2000) *Evaluación del Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de SOS Aldeas Infantiles Venezuela*. Tesis de maestría, Universidad URBE. Venezuela [disponible en]: [www.publicaciones.urbe.edu/tesis/2344%&7evaluación+ clima organizacional+ personal+administrativo#345sos%infantiles.pdf](http://www.publicaciones.urbe.edu/tesis/2344%&7evaluación+clima+organizacional+personal+administrativo#345sos%infantiles.pdf)
- Gordon, J. (1997) *Comportamiento Organizacional*. Quinta edición, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México
- Harbour, J. (1999) *Fundamentos de medición del desempeño*. Editorial Panorama. México
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2009) *Comportamiento organizacional*, 12 Edición Cengage Learning Editores. Traducido al español en México 2009 pág. 38 -41
- Hernández, C. (2012) *El sentido de pertenencia, muy importante para el rendimiento laboral*. Universidad Autónoma de Zacatecas, México [disponible en]: [http://www.uaz.edu.mx/quickplace/comunicacionsocial/main.nsf/h\\_index/09d1d334eb8e57cd862579c7006e1191/?opendocument](http://www.uaz.edu.mx/quickplace/comunicacionsocial/main.nsf/h_index/09d1d334eb8e57cd862579c7006e1191/?opendocument)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la investigación*. Tercera edición. México D.F., Mc Graw Hill. Pág. 115
- Herrera, Y. (2011) *Plan de comunicación para mejorar la percepción en los trabajadores de EP Petroecuador caso: gerencia de refinación*. Tesis de grado, Universidad central de Quito. Ecuador [disponible en]: <http://hdl.handle.net/20000/580>
- Ibarra, H. y Benavidez, M. (2008) *El clima laboral y la satisfacción laboral de los funcionarios y docentes de la facultad de humanidades de la Universidad Mariana de Pasto*. Trabajo de grado, Universidad Mariana, Pasto.
- Kantowitz, B. et al. (2001). *Psicología experimental: cómo entender las investigaciones psicológicas*. Thomsom Editores S. A. Séptima Edición México pag 43
- Lara, P., et al. (2008) *Motivación y Satisfacción de los Trabajadores y su Influencia en la Creación del Valor Económico en la Empresa*. Revista de Administración Pública [disponible en]: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>



- Ley 1090 de 2006. *Código Deontológico*, por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología.
- Maldonado, D. (2008) *Niveles de iluminación y ruido en el Aereopuerto Mariscal Antonio José de Sucre Hangar de Petroecuador*. Tesis de grado, Universidad central de Quito, Ecuador [disponible en]: <http://hdl.handle.net/20000/116>
- Martínez, V. (2011) *Clima organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes Adscritos al Departamento del Preescolar de LUZ*. Universidad del Zulia, Venezuela [disponible en]: [http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas\\_i\\_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN61.pdf](http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN61.pdf)
- Mejía, S. (2004) Aproximación al concepto de objetividad en Karl Popper. *Revista GestioPolis*, [disponible en]: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/eco/objepopper.htm>
- Méndez, C. (2006) *Clima Organizacional En Colombia, El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario, Bogotá.
- Montaño, M. (2012) *Ocho Puntos para Generar Sentido de Pertenencia en las Empresas Públicas*. Universidad Autónoma de Occidente. Cali [disponible en]: <http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/6>
- Moreno, A (2003) *Incidencia del Clima Organizacional de Pizza Hut y el Desempeño Laboral*. Tesis Doctoral. Universidad URBE. Venezuela [disponible en]: [www.publicaciones.urbe.edu/tesis/3498749873al-ncidencia#Clima+organizacional+pizza+hut+desempeño.pdf](http://www.publicaciones.urbe.edu/tesis/3498749873al-ncidencia#Clima+organizacional+pizza+hut+desempeño.pdf)
- Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo*. Sexta Edición, Thomson Editores S. A. México
- Navas M. (2001) *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Editorial Unidades Didácticas UNED. Madrid
- Olaz, A. (2009), *Propuesta de un Modelo de Medición Multivariable del Clima Laboral*. Universidad de Murcia. España [disponible en]: [http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/ANGEL\\_OLAZ.pdf](http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/ANGEL_OLAZ.pdf)
- Orbegoso, A. (2010) Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Revista de Psicología UNMS*. [disponible en:] [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)

- Orellana, G. y Ramón, M. (2009) *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de ciencias de la comunicación*. Revista Sapiense [disponible en:] [www.comunicacionunpc.com/sapiense\\_2009/pdf/SC02.pdf](http://www.comunicacionunpc.com/sapiense_2009/pdf/SC02.pdf)
- Palací, F. (2005) *Psicología de la Organización*, Editorial Pearson Prentice Hall. España
- Pedraza, E., et al. (2010) *Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maricao [disponible en]: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext)
- Peiró, J. (1984) *Psicología de la organización*. Editorial UNED, Madrid.
- Pérez, B. y Chapuyo, B. (2009) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Sapiencia, Revista de investigación científica de la facultad de ciencias de la comunicación. Universidad del centro de Perú [disponible en]: <http://www.comunicacionunpc.com/SC08.pdf>
- Pérez, C. (2010) *la estadística como herramienta de investigación psicológica*. Tesis de maestría, Universidad Granada. España [disponible en:] <http://www.ugr.es/~batanero/ARTICULOS/tesis/Cuauhtemoc.pdf>
- Queipo, B. y Useche, M (1999) *El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria*. Revista de Ciencias Sociales Universidad del Zulia [disponible en]: <http://revistas.luz.edu.ve/index.php/rcs/article/viewFile/11700/11332>
- Quevedo, A., et al. (2006) *Escala de clima organizacional (EDCO)* [disponible en]: <http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>
- Quezada, C. (2007) *Potencia Estadística, Sensibilidad y Tamaño de Efecto: ¿Un Nuevo Canon Para la Investigación?* Pontificia Universidad Católica de Chile. Revista ONOMÁZEIN 16 (2007/2): 159-170 [Disponible en:] <http://www.onomazein.net/16/potencia.pdf>
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990) *Clima y cultura organizacional*. Editorial Prentice Hall, San Francisco

- Rivas, A. (2008) *Relación entre el reconocimiento y el desempeño organizacional*. Tesis de grado, Universidad de Carabobo, Venezuela [disponible en]: <http://www.abcbiodiesel.com.ve>
- Robbins, S. (1998) *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Quinta edición, Editorial Prentice Hall, Hispanoamericana S.A. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*. Octava edición, Pearson Educación, México. Pág. 37
- Rodríguez, A., et al. (2008) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral como Predictores de Desempeño, Evaluación en una Empresa Pública Chilena*. Chile [disponible en]: [http://www.cepa.utalca.cl/Pdf/Reodriguez\\_et%20al\\_2008.pdf](http://www.cepa.utalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf)
- Rodríguez, E., et al. (2004) *Psicología de las Organizaciones*. Primera edición. Editorial UOC, Barcelona.
- Rodríguez, R. y Santacruz D. (2011) *Proyecto de Práctica Profesional Construyendo Bienestar en el ICBF Sede Regional Nariño*. Universidad de Nariño, Pasto.
- Sherman, A. y Bohlander, G. (1994) *Administración de los Recursos Humanos*, Editorial. Iberoamérica, México Pág. 4
- Silva, M. (1996) *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. Editorial E.U.B. Barcelona
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. y Mascaró, P. (1994) *Administración*. Editorial Prentice-Hall hispanoamericana S. A. México. págs. 9 - 10.
- Terence, J. (1992) *Evaluación del Desempeño*. Editorial Legis. Bogotá
- Toro, F. (2001) *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Editorial: Cincel Ltda. Medellín.
- Varo, J. (1994) *Gestión estratégica de los servicios sanitarios: un modelo de gestión hospitalaria*. Editores Diaz de Santos, Madrid - España. Pág. 89
- Vásquez, L. y Zuluaga, B. (2008) *Clima Organizacional Asociado al Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Girardot en el Periodo II del 2007 y I de 2008*. Tesis de Grado, Universidad Minuto de Dios. Colombia [disponible en]: [http://dspace.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/402/1/TTS\\_VasquezRestrepoLuzGladis\\_08.pdf](http://dspace.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/402/1/TTS_VasquezRestrepoLuzGladis_08.pdf)

- Willman, S. (2011) *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI* Revista Científica SCIELO [disponible en:] [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232011000100004&lang=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232011000100004&lang=pt)
- Woodman, R. y King, D. (1978) *Clima organizacional: ¿ciencia o folklore?* Revista Academy of Management Review [disponible en]: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/258761?uid=3737808&uid=2&uid=4&sid=21102112470077>

## ANEXOS

### Anexo 1.



richard lopez <richardrk123@gmail.com>

---

**DOCTORA ANA JUDITH QUEVEDO Cordial saludo.**

3 mensajes

---

---

**ANA JUDITH QUEVEDO** <anajq25@hotmail.com>  
Para: richardrk123@gmail.com

22 de agosto de 2012 14:57

Richard buenas tardes, confirmo el recibo de este correo a través del cual solicita autorización para el empleo de la escala de clima organizacional EDCO , sobre el particular le indico que dispone de la autorización respectiva para el ejercicio academico que requiere.

Atento saludo,

 *Ana Judith Quevedo*  
Psicologa Especialista en Salud Ocupacional

---

Date: Wed, 22 Aug 2012 13:30:45 -0500  
Subject: DOCTORA ANA JUDITH QUEVEDO Cordial saludo.  
From: richardrk123@gmail.com  
To: anajq25@hotmail.com  
[El texto citado está oculto]

---

**Anexo 2.**

**Consentimiento Informado**

Yo, \_\_\_\_\_ manifiesto que se me pide participar de forma voluntaria en el estudio investigativo, percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF Sede Regional Nariño.

Declaro, que se me ha informado de que puedo participar libre y voluntaria mente en la investigación, de igual manera puedo retirarme de ésta cuando yo lo decida y que mis respuestas tendrán un carácter confidencial y serán utilizados exclusivamente para cumplir los objetivos del estudio. De igual manera, comprendo que puedo tener conocimiento de los resultados que se produzcan a partir de la presente investigación.

Finalmente, doy fe de que se me ha informado que la realización de presente labor investigativa se regirá a los parámetros establecidos por el código deontológico (ley 1090 de 2006) respetando mi bienestar y dignidad como persona.

**Por lo anterior, Si quiero participar en la investigación.**

Para constancia, se firma en San Juan de Pasto a los 22 días del mes de Marzo de 2013.

\_\_\_\_\_  
Firma

C.C. \_\_\_\_\_

**Anexo 3.**



República de Colombia  
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar  
Cecilia De la Fuente de Ueras  
Regional Nariño  
Dirección



52-1000

San Juan de Pasto,

27 MAR 16 09:28

002599

Señor:

**RICARDO HUSSEIN RODRIGUEZ LOPEZ**

Estudiante egresado

Universidad de Nariño

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Presente

**ASUNTO:** Proyectos de Tesis de Grado

A través del oficio radicado bajo el número 6324 del 27 de Junio de 2012 fue aprobada por la Dirección Regional la solicitud presentada por usted, para la realización del Proyecto de Grado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ICBF, SEDE REGIONAL NARIÑO".

Esta Dirección imparte el visto bueno para que dicho proyecto inicie su desarrollo, en aras de contribuir al bienestar de los colaboradores ICBF – Regional Nariño.

De usted atentamente,

**HECTOR FABIO QUIROZ ORDOÑEZ**

Director Regional ICBF – Nariño

C.c.: Kelly Yurany Delgado Pérez – Coordinadora Grupo Administrativo

Proyectó y digitó: Ana Delgado

Calle 23 Carrera 3 Esquina B/Mercenario  
Conmutador: 7303711 – 7305675 Fax 7300841  
Línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91 8080

