

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de
los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E
Sociedad Anónima Cerrada, 2019**

Por:
Maribel Mamani Rodriguez

Asesor:
Lic. Dante Ortiz Guillen

Juliaca, octubre de 2019

DECLARACION JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Lic. Dante Ortiz Guillen, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019" constituye la memoria que presenta la bachiller Maribel Mamani Rodriguez para aspirar al título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los veinte días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.



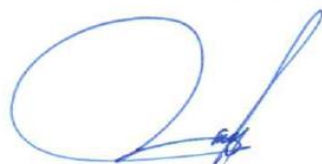
Lic. Dante Ortiz Guillen

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E
Sociedad Anónima Cerrada, 2019

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Mg. Amed Vargas Martinez
Presidente



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco
Secretaria



Lic. Kukulí Ana Coaquira Puma
Vocal



Lic. Julio Samuel Torres Miranda
Vocal



Lic. Dante Ortiz Guillen
Asesor

Juliaca, 27 de octubre 2019

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mi madre Marcela Rodríguez Pacco, porque ella me ha ayudado a seguir adelante, brindándome su apoyo incondicional y su paciencia.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todas las bendiciones que me ha dado y a mi mamita que siempre me apoya
Y el Lic. Dante Ortiz Guillen por bríndame su ayuda y su tiempo.

Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	x
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
Capítulo I	16
El problema.....	16
1.1. Descripción de la problemática.....	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	17
1.4. Presuposición filosófica.....	18
1.5. Objetivos de la investigación.....	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19

Capítulo II	20
Marco teórico	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Nacionales.....	20
2.1.2. internacionales.	21
2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Clima organizacional	22
2.2.1.1. Importancia del clima organizacional.....	23
2.2.1.2. Factores que determinan el clima organizacional.	23
2.2.2. Clima laboral.....	26
2.2.2.1. Autorrealización.....	26
2.2.2.2. Involucramiento laboral.	26
2.2.2.3. Supervisión.	26
2.2.2.4. Comunicación.	26
2.2.2.5. Condiciones laborales.	27
2.2.3. Consecuencia del clima organizacional.	27
2.2.4. Tipos de clima laboral.....	27
2.2.5. Desempeño laboral.....	29
2.2.5.1. <i>Importancia del desempeño laboral</i>	30
2.2.5.2. <i>Satisfacción laboral</i>	30

2.2.6. Teoría del clima laboral y su relación con el desempeño	31
2.3. Marco conceptual.....	32
Capítulo III.....	34
Metodología de la investigación	34
3.1. Método de la investigación	34
3.2. Tipo de estudio.....	34
3.3. Diseño de la investigación	34
3.4. Población y muestra.....	35
3.4.1. Población.....	35
3.4.2. Muestra.....	35
3.5. Formulación de la hipótesis	35
3.5.1. Hipótesis específicas.	35
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6.1. Descripción de la aplicación de instrumento.....	41
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.7.1. Técnicas para el procedimiento de la información.....	42
Capítulo IV	43
Resultado y discusión	43
4.1. Análisis de las variables demográficas 4.1.1. Análisis descriptivo del género	43
4.2.2. Análisis descriptivo de la edad	43

4.2.3. Análisis descriptivo del estado civil	44
4.2.4. Análisis descriptivo de la variable religión.....	44
4.2.5. Análisis de grado de instrucción	45
4.2.6. Análisis de grado de tiempo de servicio	45
4.2.3 Distribución de frecuencia entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral	46
4.4.2. Hipótesis específica 1	49
4.4.3. Hipótesis específica 2	50
4.4.4. Hipótesis específica 3	52
4.4 Discusión de resultados	53
Capítulo V.....	55
Conclusiones y recomendaciones	55
5.1 Conclusiones.....	55
5.2 Recomendaciones	57

Índice de tablas

Tabla 1 Factores del clima organizacional	24
Tabla 2 Operacionalización de variables	37
Tabla 3 Análisis descriptivo de la variable genero.....	43
Tabla 4 Análisis descriptivo de la variable edad	43
Tabla 5 Análisis de la variable estado civil	44
Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable religión	44
Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable de instrucción	45
Tabla 8 <i>Análisis descriptivo del tiempo de servicio</i>	45
Tabla 9 <i>Tablas cruzadas clima organizacional*desempeño laboral la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019</i>	46
Tabla 10 Tabla cruzada clima laboral*iniciativa de trabajo la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.....	46
Tabla 11 Tabla cruzada de clima*trabajo en equipo la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019.....	47
Tabla 12 cruzada de clima*cooperación la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019	48
Tabla 13 Análisis de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019 .	48
Tabla 14 Análisis de correlaciones entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora j palomino& e sociedad anónima cerrada, 2019.....	50
Tabla 15 Análisis de correlaciones entre clima y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada,2019	51

Tabla 16 *Análisis de correlaciones entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora Jpalomino & e sociedad anónima cerrada juliaca,2019....52*

Resumen

La enseñanza del clima organizacional es primordial para los gerentes o personas que dirigen las organizaciones debido a que impacta en la vida de cada uno de los colaboradores y el desempeño laboral en la contribución de sus servicios, se establece en particularidad en ambientes de trabajo, la cual se hace sentir directa o indirectamente por los trabajadores dentro de la entidad, mientras que la satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable directo al entorno del trabajo, basada relativamente en creencias y valores desarrollados a partir de su práctica ocupacional. En el actual el estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora J Palomino & e sociedad anónima cerrada para adquirir conocimientos esenciales los cuales nos ayudan a captar el efecto de los vínculos laborales y profesionales en la calidad y eficiencia de la labor organizada. Mediante la metodología se contempló que es más realizable obtener un buen desempeño laboral con un clima organizacional conveniente, se examinó cada una de las diferentes dimensiones de las variables que son clima organizacional y desempeño laboral. Hacia el desenvolvimiento de esta investigación se empleó de instrumento una encuesta y se aplicó a la totalidad de trabajadores que viene siendo 40 colaboradores. Con los resultados detallados en la investigación, se obtiene como conclusión que el clima organizacional si tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, trabajo, calidad.

Abstract

The teaching of the organizational climate is essential for the managers or people who run the organizations due to the impact on the life of each of the employees and the work performance in the contribution of their services, establishes in particular in work environments, which It makes itself felt directly or indirectly by workers within the entity, while job satisfaction is the relatively stable disposition or tendency directly to the work environment, relatively relative in beliefs and values relatively from their occupational practice. In the current study, he had to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the company builder J Palomino and the closed corporation to acquire essential knowledge which will help us capture the effect of labor and professional ties in the quality and efficiency of organized labor. Through the methodology it was contemplated that it is more feasible to obtain a good work performance with a convenient organizational climate, each of the different dimensions of the variables that are organizational climate and work performance is examined. Towards the development of this research, a survey was used as an instrument and was applied to all the workers who have been 40 employees. With the results detailed in the investigation, the organizational climate is obtained as a conclusion if it has a significant relationship with the work performance of the employees of builder J palomino and the closed limited company.

Keywords: organizational climate, work performance, work, quality.

Introducción

Las empresas son organizaciones de una estructura normal de coordinación planteada entre una o varias personas para alcanzar un objetivo o meta común, en donde su principal característica es tener reacciones de autoridad y un grado de nivel de diversión del trabajo, es por eso que la planificación es el proceso que le da el verdadero sentido y lineamiento a las diversas actividades, permitiendo visualizar el futuro e identificación de los recursos, principios y valores solicitados para transitar desde el ahora hasta el mañana de una organización obteniendo así el éxito empresarial, pero todo éxito depende primordialmente de un buen Clima Organizacional que es un ítem determinante para el desarrollo productivo tanto en las empresa, consorcios y organizaciones en general, tan importante como las licitaciones ganadas y ampliación de las mismas, en donde no tener un buen uso de él puede perjudicar la excelente marcha de actividades y bienestar del personal en todos los niveles.

Muchas empresas dejan de ser producidas por qué no promueven un buen ambiente de trabajo. Los nuevos trabajadores, suelen entrar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la entidad; sin embargo, se desmotivan cuando no encuentran el Clima Organizacional adecuado para su desempeño profesional.

Es bien cierto que la importancia del Clima Organizacional ha sido un tema pronunciado desde los años 80 hasta la actualidad, es por ellos que el trabajo de investigación pretende hacer una recolección directa del método que sustenta el desarrollo del objetivo común.

Agarrando lo antes expuesto se presenta hacer una investigación relacionada con el clima organizacional que se va desarrollando en la empresa j palomino & e sociedad anónima cerrada de la ciudad de Juliaca, dando hacia un pase a proponer estrategias que demarquen en obligación

de mejorar el desempeño laboral, por tal motivo la investigación se expondrá en 5 capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, se expone el planteamiento de problema, la formulación del problema, la justificación de la misma; también se menciona los objetivos generales y específico, y ultimo de las limitaciones que se han presentado en la investigación.

Capítulo II, se conocen los antecedentes de la relación con la temática de la investigación, las bases teóricas implantadas sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

Capítulo III, se detalla el marco metodológico utilizado, así mismo especificando el tipo y el diseño de la investigación, población, técnica e instrumento de recopilación de datos, validez y confiabilidad, estudio de los datos y acción de la investigación.

Capítulo IV, se materializan los resultados obtenidos de las encuestas hechas, el en cual se puede observar y conocer que los colaboradores tienden a tener un desempeño moderado lo cual no es muy favorable a los colaboradores, de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada.

Capítulo V, por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones que se presenta de acuerdo a lo analizado e interpretado, obteniendo con los objetivos propuestos.

Capítulo I

El problema

1.1. Descripción de la problemática

A nivel local, regional y nacional se ha podido observar que las organizaciones en el rubro de construcción civil confrontan permanentemente la obligación de perfeccionar su desempeño laboral para reforzar la competitividad mantener de manera óptima en el mercado nacional e internacional. En la sociedad de hoy en día, podemos identificar por los continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, las empresas y sus colaboradores se ven obligados a lograr procesos gerenciales que causan mecanismos de adaptación o innovación de tecnología para favorecer un mejoramiento continuo del clima organizacional y desempeño laboral.

La respectiva investigación del clima organizacional es un proceso complejo a raíz de las características internas y dinámicas de la organización.

El desempeño óptimo de las empresas, hoy en día se ve obstaculizados debido a que no existe una buena relación con los compañeros de trabajo y/o con sus jefes, todo lo acontecido trae como consecuencia una alta rotación de personal y baja productividad.

A nivel institucional, la empresa j palomino & sociedad anónima cerrada, dentro de una de las prioridades de dicha empresa es de cumplir con el trabajo programado, presionado al trabajador en exceso para cumplir sus objetivos, los trabajadores se muestran desmotivados y no se sienten identificados con la empresa, casi se podría decir que al 100% del personal que labora ahí se ven afectado por diversos factores que incide en su rendimiento, algunos de ellos son los diferentes estilos de liderazgo del jefe inmediato, el deficiente empleo de la

comunicación, el alto nivel de ausentismo, la alta rotación del personal sin previo aviso, todo ello afecta directamente el desempeño del personal, lo cual genera malestar en su organización.

Según paco y matas (2015) “la escasez de un buen clima organizacional tiene un efecto en el desempeño laboral, como consecuencia afecta el bienestar personal y la salud” en base a lo mencionado (chirinos araque, Meriño, & Martinez, 2018) mencionan que con el pasar de los años, se ha priorizado mejorar tanto el desempeño laboral como la calidad ya que esto es sumamente indispensable para mantener una estabilidad en la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?

1.3. Justificación

Dentro de un ambiente tan competitivo que muestra el sector privado en la ciudad de Juliaca, es primordial que la constructora preserve un óptimo clima organizacional, y a su vez conservar la motivación de sus colaboradores y que de esta manera inspire su espíritu emprendedor,

haciéndoles sentir parte de nuestra familia. Los beneficios directos de este estudio serán para los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, y por ende las empresas del mismo rubro, de manera directa e indirecta ya que de cierta forma esta investigación conlleva la relación de clima organización y el desempeño laboral, el cual nos brindara una información relevante.

Se preserva el hecho de que un colaborador comprometido posee un mejor desempeño laboral y este tiene un aporte en el aspecto económico hacia la empresa y por lo tanto priorizar el tema del buen desempeño laboral y el clima organizacional para así optimizar la productividad en su ámbito de trabajo.

En el ámbito social se pretende hacer una contribución a los trabajadores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, de tal forma que a partir de los resultados del estudio podremos ayudar a encaminar y subsanar los puntos débiles, tonificar su liderazgo y llegar a lograr un clima laboral y desempeño organizacional

1.4. Presuposición filosófica

Reyna Valera (1960) nos cuenta que en el libro biblico de proverbios 16:3) pon en manos del señor toda tus obras, y tus objetivos.

Elena G de Whrite nos comenta que en las organizaciones “los principios y habitos de nuestros mentores, lideres deberian reconocerse” de sierta manera deduce que los lideres y mentores que pertenescan a una institucion adventista deben de tener principios y habitos elevados, los cuales se tiene que reflejar en las buenas relaciones interperonales y por ende a un buen clima oraganizacional confiale. Y de igual forma Elena G de Whrite nos da un consejo de suma importancia que nos dice: “aunque acompañado de ansiedad, cansancio y dolor, el trabajo

es todavía una fuente de felicidad, desarrollo, y una salvaguardia contra la tentación. (ED. pág. 210)”

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacionales.

Solano Reátegui (2017) desarrolló una investigación que por título lleva “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga central – Juanjui, año 2017, en ese sentido su objetivo es determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga central- Juanjui, año 2017. Asimismo, tuvo como muestra 20 colaboradores, las cuales se les aplicó un cuestionario, sirviendo como instrumento para la recolección de datos, las cuales ayudaron para el desarrollo de la investigación. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna de la investigación, es decir H_1 : “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”.

Rojas Canchán, (2018) en su tesis de investigación de “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo, 2018”, el diseño de la investigación fue correlacional, no experimental. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través de cuestionarios que se aplicaron a los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo. Los promedios entre 1 y 10, obtenidos de la recolección de datos sobre el clima organizacional, trabajo en equipo, iluminación del área laboral, el interés del personal, la información recibida y los acuerdos que realizan en la institución, fue 7, valor que cualitativamente, son adecuados, mientras que, para cumplir las funciones y asignar responsabilidad, las posibilidades de ascenso, para presentar ideas, el

espacio donde realizan sus actividades, la estructura organizacional y la temperatura en la institución es regular. En cuanto a la descripción del desempeño laboral en general, se pudo apreciar que, los trabajadores, casi siempre tienen un buen desempeño laboral. Se apreció una correlación de 0,459, entre el ambiente físico y el desempeño laboral. En la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se observó la correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, lo que resulta ser significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima organizacional, está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo

2.1.2. internacionales.

Meza Cruz, (2018) Desarrollaron una investigación titulada “clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de la universidad linda vista, en Chiapas”. Con el objetivo único de analizar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas, en el año 2016, usando una metodología de tipo empírico, cuantitativo y transversal. Fue un estudio censal que incluyó a 100 empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas. Se aplicaron dos instrumentos de medición que fueron validados en investigaciones previas, y teniendo como resultado que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral.

Castellón Zans, (2017) Desarrolló una investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Managua en el período 2016”, se hizo tomando en cuenta el

enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Mendoza Villadiego & Alzate Gil, (2017) Esta investigación está encaminada a conocer la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre los trabajadores con el clima organizacional. Se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana, con la cual se identificaron otras variables con gran incidencia en el clima de la empresa. La investigación arrojó que el desempeño laboral no tiene una gran incidencia en el clima, en comparación con otras variables, pero que sí se deben abordar soluciones para aminorar su riesgo. A diferencia de las relaciones interpersonales que sí influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

Bordas, (2016) menciona que, a lo largo de los sucesos de la historia, la forma de concebir el trabajo, el trabajador y las organizaciones han sufrido alternancias y cambios importantes en

labor del devenir económico, político y cultural generando distintos contextos de observación y haciendo especialmente complejo del estudio científico de las organizaciones y del proceder del ser humano.

Gan & trigini, (2012) El clima o entorno de trabajo es considerado una concepción de mayor importancia en la existencia de las organizaciones. Las razones son verídicas: un mal clima laboral constituye un grave impedimento para la consecución de los objetos empresariales, siendo además un indicativo clave para descifrar los inconvenientes y necesidades de los grupos de trabajo que lo integran la empresa.

2.2.1.1. Importancia del clima organizacional

Bizarria, Moreira, Moreira, (2017) La organización de ahora, es aquella que está orientada hacia su grupo de colaboradores, produciendo entornos donde se favorecen las relaciones interpersonales basadas en la confianza, donde los colaboradores se sienten comprometidas con la empresa y alineadas a la táctica empresarial, donde se ha logrado crear un buen clima organizacional.

2.2.1.2. Factores que determinan el clima organizacional.

Muñoz, (2018) menciona que existen factores que determinan el clima organizacional y que son causantes de las diferencias entre las organizaciones y son:

Tabla 1 *Factores del clima organizacional*

Factor	Conceptualización
Claridad organizacional	Mientras más conocimiento haya de la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación, habrá menos conflictos y mejor será el clima Organizacional.
Estructura organizacional	Si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de los diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima organizacional.
Participación	Si en todo lo relacionado directamente con su trabajo, todo nuestro miembro de la organización tiene la posibilidad de informarse en forma oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones, mejor será el clima organizacional.
Instalaciones	Si el ambiente físico, en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, es agradable, estético, seguro, funcional y con las comodidades necesarias para sentirse a gusto, mejor será el clima organizacional.
Comportamiento sistemático	Si las personas y las diversas áreas de la organización tienen clara conciencia que la misión y los objetivos de la organización están por encima de cualquier interés personal o sectorial, e interactúan positivamente y siempre como un todo, en aras de alcanzarlos, mejor será el clima organizacional.
Relación sistemática	Si empresarios y empleados no se perciben como "enemigos", a la manera tradicional, sino como amigos, que mediante diferentes aportes y funciones buscan sacar provecho de su vida común, con más y mejores beneficios para todos, mejor será el clima organizacional.
Liderazgo	Si tienen cargos administrativos o de dirección, en los diferentes niveles, son personas motivadas, receptivas, asequibles, creativas, orientadoras e impulsadoras de las decisiones y acciones individuales y grupales, mejor será el clima organizacional.
Consensó	Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hacen mediante el consenso, que los mantiene unidos, en lugar de la votación o de la imposición de quienes tienen el poder, que puede dividirlos, mejor será el clima organizacional.
Trabajo gratificante	Si la organización procura ubicar a las personas en el cargo que más les gusté (siempre y cuando estén debidamente capacitadas para ejercerlo) y con funciones realmente enriquecidas, de tal manera que les representé un desafío interesante, encontrarán la mejor posibilidad de realización personal, disfrutarán más de su trabajo, lo realizarán con amor calidad, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional
Desarrollo personal	Si todas las personas tienen posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional, mejor será el clima organizacional.
Elementos de trabajo	Si para la labor diaria las personas pueden contar en su puesto de trabajo con los mejores y más modernos elementos o ayudas, afin de que puedan hacerlo con más calidad y comodidad, a la vez que estar a tono con la época, se sentirá más a gusto, serán más creativas y productivas y mejor será el clima organizacional
Relaciones interpersonales	Si las personas cuentan con un excelente espacio para sus relaciones con los demás, en donde haya libertad de expresión, justicia, verdad respeto y consideración a las maneras de pensar, de sentir y de actuar, apoyo, trato digno y cordial, en fin, un lugar en donde sean realmente trascendentes las relaciones del hombre con el hombre, mejor será el clima organizacional.

Solución de conflicto	Si los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se afrontan y solucionan oportunamente, en lugar de evadirlos, procurando soluciones satisfactorias para las partes involucradas y el acercamiento entre ellas, mejor será el clima organizacional.
Expresión informal positiva	Si dentro de la necesaria formalidad que la organización debe mantener, las personas y los grupos encuentran amplias posibilidades de expresarse positivamente de manera informal, habrá más camaradería entre ellos, mayor agilidad en los diversos procesos y mejor será el clima organizacional.
Estabilidad laboral	Si la organización ofrece a sus miembros un grado importante de estabilidad laboral, que genere en ellos la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino, mejor será el clima organizacional.
Valoración	Si a las personas que son creativas y que cumplen con calidad y oportunidades con sus labores, se les valora, se les destaca o se les incentiva en una u otra forma, mejor será el clima organizacional.
Salario	Si el salario recibido por las personas es una justa retribución por su trabajo, y mejora cuando las condiciones económicas de la organización también lo hacen, mejor será el clima organizacional.
Agilidad	Si las normas, procedimientos, manualidades, controles, etc. se simplifican y reducen a lo estrictamente necesario, buscando agilizar el trabajo de las personas y los diversos procesos, mejor será el clima organizacional.
Evaluación del desempeño	Si los sistemas de evaluación del desempeño son objetivos, oportunos, equitativos y constructivos, más no represivos, mejor será el clima organizacional.
Retroalimentación	Si las personas y los grupos tienen la oportunidad de conocer con alguna frecuencia, el pensamiento y sentimiento respetuoso de los demás sobre su comportamiento, con el fin de que consideren la posibilidad de mantenerlo porque los demás lo encuentren positivo o se sienten a gusto con él o de modificarlo, por el contrario, mejores serán sus relaciones y mejor será el clima laboral.
Selección de personal	Si la gente que la organización vincula para ejercer determinadas labores, además de contar con el talento necesario para ejercerlas, se destacan por su calidad humana, mejor será el clima organizacional.
Inducción	Si desde el mismo momento de su vinculación a la organización, las personas son tratadas con respeto y cordialidad, si la inducción las lleva, tanto a ambientarlas rápidamente con los demás, como a un profundo conocimiento de la organización y de su puesto de trabajo, mejor será el clima organizacional.
Imagen de la organización	Si las personas que integran la organización tienen una excelente imagen de la misma, mejor será el clima organizacional.

Fuente: Alvares (1995)

2.2.2. Clima laboral.

Para el desarrollo de este estudio se empleará las dimensiones propuestas por la Psicóloga (Palma, 2014, p. 42) el cual menciona 5 dimensiones que facilitarían las actividades en las instituciones:

2.2.2.1. Autorrealización.

Palma, (2014) Es la percepción del colaborador con respecto a las posibilidades del ambiente laboral, el cual favorezca el crecimiento personal y profesional contingente a las actividades del colaborador y con perspectiva de futuro.

2.2.2.2. Involucramiento laboral.

Palma, (2014) Es la identificación de las cualidades organizacionales y la responsabilidad para el cumplimiento y crecimiento de la organización.

2.2.2.3. Supervisión.

Palma, (2014) Lo identifica como apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores dentro de la actividad en relación de soporte y dirección para las actividades que forman parte de su desempeño cotidiano.

2.2.2.4. Comunicación.

Según Palma, (2014) es la fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información pertinente al funcionamiento interno de la institución pública como la atención del usuario y clientes de la misma.

2.2.2.5. Condiciones laborales.

Reconocimiento de que la institución pública provee de elementos materiales, económicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas Palma, (2014)

2.2.3. Consecuencia del clima organizacional.

Goran, (2003) menciona que la teoría administrativa considera que el clima afecta varios procesos que comienzan al interior de las organizaciones, sobre todo a un grado administrativo y psicológico, tales como la comunicación, solución de problemas, toma de decisión, aprendizaje de motivación, tratamiento de conflictos, y por ende esto influye en el desempeño y la eficiencia de los trabajadores, así como en el rendimiento de la organización como un todo en su capacidad para innovar en la satisfacción laboral y en el bienestar del que gozan sus miembros. El clima afecta como un todo en general a los integrantes de la empresa, por medio de la atmosfera psicológica general, que es relativamente estable con el pasar de los años.

2.2.4. Tipos de clima laboral.

Según Bobadilla Merlo, (2017) Es primordial saber los diversos tipos de climas que existen y ver cual se apega más a nuestra organización y si este no está dando buenos resultados, cambiarlo por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a la eficiencia y eficacia de sus empleados.

Likert menciona en su teoría de los sistemas, dos grandes tipos de clima organizacional o de sistemas el cual cada uno de ellos con dos subdivisiones los cuales son:

- a. **Sistema I. autoridad-explorador:** Esta caracterizado ya que la alta dirección no tiene la confianza plena en sus colaboradores internos por tal modo las decisiones son tomadas

en su gran mayoría por los altos mandos de la organización. Los colaboradores trabajan en un entorno de un clima de confianza, temor de castigo, advertencias y de inseguridad. La forma de comunicación es descendiente, es decir el colaborador reciben órdenes e instrucciones detalladas.

- b. **Sistemas II. Paternalista-beneficio:** la administración es condescendiente con sus colaboradores, ya que tiende a acomodarse a las opiniones o propuestas de ellos, dado que la motivación surge mediante recompensas. La administración confía plenamente en sus colaboradores, la información fluye plenamente hacia arriba, pero con algunas restricciones, aunque la gran parte de las decisiones son evaluadas y tomadas por los niveles superiores de la empresa, solo algunas son evaluadas en los niveles inferiores. También en este tipo de sistemas se centraliza el control, dado que el sistema presenta una mayor delegación con sus empleados. Por último, la percepción de los empleados se presume como estable, y sus necesidades cubiertas, mientras exista el respeto a las reglas de juego establecidas por la empresa.
- c. **Sistema III. Consultivo:** En el actual sistema existe un alto grado de descentralización y delegación de cada decisión, es decir las evaluaciones y decisiones que mayormente son elegidas por los niveles superiores, también incluyen a los trabajadores de los niveles medios e inferiores, para una decisión más específica. Así también, la administración tiene cierta confianza con sus colaboradores, dado que el clima que caracteriza este sistema es de confianza: la comunicación es ascendente y descendente, ya que se busca el involucramiento.
- d. **Sistema IV. Participativo:** Éste es el sistema democrático más adecuado de gestión y está caracterizado por la descentralización en la toma de decisiones; es decir, siempre se

obtiene de ellos ideas, opiniones y sugerencias. La confianza en cada uno de sus empleados es plena, la comunicación es ascendente, descendente, horizontal y transversal. Prima también la confianza, el total involucramiento con el trabajo y la organización. Los empleados están motivados por la participación, existen relaciones de amistad y confianza entre la administración y sus colaboradores. Por tales motivos, Likert considera este sistema como el promotor de los grupos altamente eficaces. También lo manifiesta como el sistema ideal en la cual se obtendrá un beneficio completo, siempre y cuando se realicen mediciones periódicas, ya que con ello se obtendrá un constante flujo de información en relación al comportamiento y resultados, lo que permitirá planificar otra vez y tomar mejores decisiones para la organización.

2.2.5. Desempeño laboral

Juarez Adata, (2012) menciona que el desempeño laboral es una mejora laboral y la interpretación se muestra en el colaborador al progresar en las funciones y actividades primordiales que exige su cargo, el cual permite mostrar su capacidad.

Sum Mazariegos, (2015) afirma que la motivación es una materia de gran prioridad para las empresas, si se implementa de una mejor forma puede ayudar a que los colaboradores muestran un mayor rendimiento, es necesario para el desempeño laboral de las personas, y así manifiestan altos y mejores logros

Chiavenato, (2002) define al desempeño laboral como el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, asimismo se constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. (p.359).

2.2.5.1. Importancia del desempeño laboral

Quero, Mendoza y Torres, (2014), mencionan que la comunicación es considerada como un sistema fundamental concreto que permite a los individuos interrelacionarse y conseguir acuerdos para beneficiar los métodos personales, culturales, políticos y gerenciales de su interés.

Martínez Pérez, (2015) indica que, a veces se olvida que uno de los beneficios más certeros de la evaluación del desempeño es el mismo colaborador. Atraves de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización (promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación, etc.), así como definir posibles planes de formación. La medición del desempeño también puede poner de manifiesto las aptitudes del mando intermedio como líder del equipo de trabajo, estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o incluso, comprobar en qué grado el empleado se siente integrante de la cultura organizacional.

2.2.5.2. Satisfacción laboral.

Guerrero, (2014) presenta múltiples dimensiones para el desempeño laboral las cuales son utilizadas para nuestro estudio:

2.2.5.2.1. Iniciativa laboral

Guerrero, (2014) manifiesta que la iniciativa es una de las características más buscadas por las organizaciones a la hora de elegir a las futuras incorporaciones que van a reemplazar a la variedad de puestos vacantes. De cierta manera la iniciativa se conceptualiza como la cualidad personal para anticipar a los demás hablando, actuando, resolviendo o tomando decisiones.

2.2.5.2.2. *Trabajo en equipo*

Son características del tipo de trabajo psicológico, ya que influye a los colaboradores de forma positiva porque permite el compañerismo, y esta puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente manifiesta una satisfacción.

2.2.5.2.3. *Cooperación de los colaboradores*

Son múltiples acciones que muestran colaboración entre sí para lograr fines comunes, fortificando fuerzas de compañerismo para lograr resultados favorables.

2.2.6. Teoría del clima laboral y su relación con el desempeño

(Pupo Guisado, Velázquez Zaldívar, & Tamayo Fajardo, 2017) manifiestan de que el clima organizacional podría ser un enlace para el buen desempeño de la organización en un conjunto de determinadas personas que se encuentren fuera o dentro ella, lo cual podría ser un factor de distinción.

El clima organizacional es la expresión y la percepción de los colaboradores y directivos a la que pertenecen directamente en el desempeño de la organización. Pues los colaboradores no pueden trabajar en el vacío, las personas llevan consigo cada día propuestas preconcebidas sobre si misma quienes son, que se merecen y que son capaces de realizar. Por tales diversos factores relacionados con el trabajo, como la estructura organizacional, opinión de grupo de trabajo y puesto que el desempeño de un colaborador no solo está gobernando por su análisis, sino también para su percepción del clima en la que se desempeña. (Ramírez Campos & Domínguez Aguirre, 2012)

Ramírez Campos & Domínguez Aguirre, (2012) mencionan que el clima organizacional de manera genérica lo identifica como el ambiente que se vive en la entidad pública en un momento determinado en la cual puede resultar favorable o desfavorable trabajar que perciben o experimentan los miembros de la organización las que pueden ser de orden interno o externo que influye en su comportamiento.

2.3. Marco conceptual

Clima laboral: son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en un lugar de trabajo, de acuerdo al clima que tenga la entidad se puede evaluar y medir su desempeño.

Autorrealización: es un camino de autodescubrimiento experiencial en la cual contactamos a nuestro yo real, y sacamos esa verdadera identidad, y también se refiere a cumplir nuestros objetivos y metas trazadas.

Involucramiento laboral: las personas pueden tener diferentes actitudes a su trabajo, estas actitudes son una respuesta ante una evolución positiva y negativa que el individuo tiene acerca de los diferentes aspectos de su trabajo.

Supervisión: es un acto en donde se inspecciona el trabajo realizado por otra persona, quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica.

Comunicación: Mediante el cual el emisor y receptor establece una conexión en un momento y espacio determinado para transmitir, intercambiar o compartir ideas o información que son comprensibles para ambos.

Condiciones laborales: la naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición. Por lo cual las condiciones de trabajo no solo se refieren a la seguridad, higiene, aspectos físicos, sino también determinan los aspectos psíquicos.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Iniciativa Laboral: son cualidades que posee personas para llegar a sus objetivos, también se puede decir que es la predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje.

Trabajo en equipo: en un trabajo elaborado por varias personas donde cada uno hace una parte, pero tiene un objetivo común. Debe tener una estructura para poder elaborar satisfactoriamente el trabajo en común.

Cooperación con los colaboradores: Son acciones múltiples que colaboran entre sí para lograr fines comunes, sumando fuerzas de compañerismo para alcanzar mejores resultados.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Método de la investigación

3.2. Tipo de estudio

Este estudio es de tipo correlacional por que busca saber si existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada Juliaca, 2019.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) señala que el tipo de estudio correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. Este estudio mide las dos variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación

3.3. Diseño de la investigación

El presente estudio es de un diseño no experimental pues observamos los fenómenos tal como se den en su contexto natural, además según su categorización es del tipo transaccional descriptivo, que tiene como propósito indagar la incidencia y los valores en el que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque cuantitativo Hernández, Fernández & Baptista (2014) p. 273

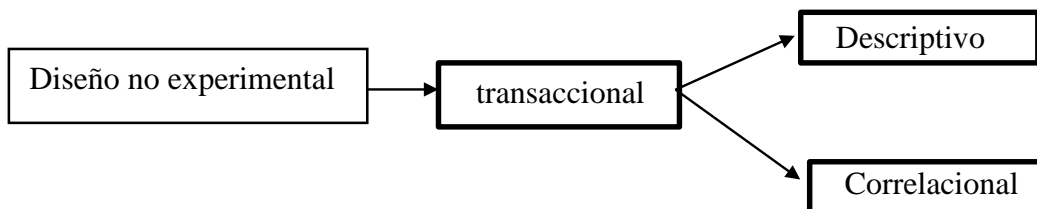


Figura 1 Diseño de la Investigacion

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La unidad de observación se ha agarrado a todos los colaboradores que viene siendo la parte administrativa y operativa según “tareo” y planillas realizadas mensualmente, ya que se trata de una población pequeña constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, provincia de San Román, Región Puno. Población que está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha empresa de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia profesional entre otros. Siendo así un total de 40 personas.

3.4.2. Muestra.

La muestra viene siendo la totalidad de la población de la empresa j palomino sociedad anónima cerrada, según Vladimirovna (2014) indica que la muestra puede ser presenta a una totalidad de la población pequeña.

3.5. Formulación de la hipótesis

Existe una relación significativa entre clima organizacional y Desempeño laboral en los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.

3.5.1. Hipótesis específicas.

Existe una relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.

Existe una relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.

Existe una relación significativa entre clima organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.

Tabla 2 Operacionalización de variables

Título	Variable	Dimensión	Indicadores	Definición instrumental
Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada Juliaca, 2019	Clima Organizacional	Autorrealización	oportunidades de progreso en la institución	percibo que existen oportunidades de progresar en la institución
			aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo	percibo que cada colaborador asegura sus niveles de logro en el desarrollo de sus actividades
			objetivos de trabajo retadores	percibo que los objetivos de trabajo son retadores
			oportunidad de aprendizaje y desarrollo en las actividades	percibo que las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse
			desarrollo personal por el cumplimiento de tareas	percibo que cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.
			estimulación por cumplir con las actividades laborales	percibo que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
			promoción del desarrollo personal	percibo que la institución promueve el desarrollo personal
		realización del trabajo en relación a la visión	percibo que los objetivos de trabajo guardan relación con los objetivos generales de la institución	
		reconocimiento de logros en el trabajo	percibo que se reconoce el trabajo bien realizado	
		oportunidad de alcanzar una calidad de vida laboral en la organización	percibo que la institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
		compromiso con el éxito en la organización	percibo que se siente compromiso con el éxito de la institución	
		Involucramiento laboral	cooperación entre compañeros de trabajo	percibo que los compañeros de trabajo cooperan entre si
			participación para definir los objetivos y las acciones para lograrlo	percibo que se participa en definir los objetivos y las acciones de la institución
			consideración de cada empleado para el éxito de la organización	percibo que cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución
			oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	percibo que los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad

	compromiso con la organización	percibo que los colaboradores están comprometidos con la organización
	funcionamiento del grupo de trabajo como un equipo bien integrado	percibo que el grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado
	mejoramiento de las actividades diarias	percibo que en el trabajo se hacen mejor las cosas cada día
	orgullo del personal por los servicios de la institución	percibo que los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal
	colaboración del personal entre las diversas unidades	percibo que existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo
	apoyo del jefe para superar los obstáculos que se presentan	percibo que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
	interés del jefe por el éxito de sus empleados	percibo que el jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores
	mejora de la tarea por la evaluación que se hace del trabajo	percibo que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea
	valoración de los altos niveles de desempeño	percibo que se valora los altos niveles de desempeño
Supervisión	reconocimiento por los logros expresados por el jefe	percibo que el jefe expresa reconocimiento por los logros
	disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	percibo que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades
	afronta y superan los obstáculos.	percibo que en la institución, se afronta y superan los obstáculos
	promoción la capacitación que se necesita por los jefes	percibo que los jefes promueven la capacitación que se necesita
	acceso al jefe para escuchar los planeamientos que se le hacen	percibo que el jefe escucha los planes o aportes que se hace
	promoción de la generación de ideas creativas e innovadoras	percibo que se motiva la generación de ideas creativas e innovadoras.
	acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	percibo que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
Comunicación	fluidez en de la información en el trabajo	percibo que en mi trabajo la información fluye adecuadamente
	relación armoniosa en los grupos de trabajo	percibo que en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa
	existencia de suficientes canales de información	percibo que existen suficientes canales de información

		responsabilidades del puesto claramente definidas	percibo que las responsabilidades del puesto están claramente definidas
		interacción con personas de mayor jerarquía	percibo que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía
		promoción y fomento de comunicación interna	percibo que la institución fomenta y promueve la comunicación interna
		objetivos de trabajo definidos claramente	percibo que los objetivos del trabajo están claramente definidos
		existencia de una clara definición de misión, visión y valores en la institución	percibo que existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución
		conocimiento de los avances en otras áreas de la organización	percibo que se conocen los avances en otras áreas de la organización
		mejoramiento continuo de los métodos de trabajo	percibo que en la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo
		preparación necesaria para realizar el trabajo	percibo que se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo
		oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	percibo que se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede
		existencia de buena administración de los recursos	percibo que existe buena administración de los recursos
		existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo	percibo que existen normas y procedimientos como guías de trabajo
		remuneración atractiva en comparación con otras organizaciones	percibo que la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones
		realización del trabajo en función a métodos o planes establecidos	percibo que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos
		disposición de tecnología que facilite el trabajo	percibo que se dispone de tecnología que facilite el trabajo
		existencia de un trato justo en la institución	percibo que existe un trato justo en la institución
		remuneración de acuerdo con otras áreas de la organización	percibo que la remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización
Desempeño laboral	Iniciativa laboral	Iniciativa de crecimiento laboral	Se tiene iniciativa de crecimiento laboral en la institución.
		Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe	Percibo que los compañeros de trabajo cooperan entre si

	Iniciativa en el proceso de atención	Se tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada
	Iniciativa en el proceso de post-servicio	Se tiene iniciativas de enseñanza a los alumnos fuera del horario establecido.
	Iniciativa en mi imagen personal	Se tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal.
	Iniciativa de entrenamiento profesional	Se tiene iniciativa en participar en entrenamiento profesional.
trabajo en equipo	Fomenta trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo con alumnos y compañeros de trabajo.
	Realización de tareas eficientes en equipo	Se apoya a directores en la solución de problemas.
	Apoyo del jefe en las decisiones en grupo	Se apoya a directores y jefes en la toma de decisiones de la institución.
cooperación con los colaboradores	Cordialidad y amabilidad con los compañeros	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo.
	Cooperación con los compañeros	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.
	Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo	Hay buen fluido de comunicación con sus compañeros de trabajo
	Compartimiento de información útil	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo
	Facilitación de logro de resultados	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la institución.

Fuente : (Muñoz & Marco, 2018).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta fase de la investigación nos tomaremos un tiempo de tres días para ir a encuestar a los 40 colaboradores que laboran en la empresa, para recolectar la información, iremos en horario donde no se interrumpa sus labores.

3.6.1. Descripción de la aplicación de instrumento

El instrumento de clima organizacional (CL- SPC) creado y validado por la Psicóloga Palma, (2014) dicho instrumento está estructurado por cinco dimensiones que fue diseñado con la técnica de Likert con un total de 38 ítems. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el numero 1 (siempre) y el numero 5 (nunca), las mismas que se utilizaran en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretación de la información. Por otra parte, el instrumento del desempeño laboral fue creado por Guerrero, (2014) es un instrumento estructurado por cuatro dimensiones y 14 ítems, y su variable se califica del 1 al 5, siendo 1 (Nunca) y el numero 5 (Siempre). dicho cuestionario facilitara la interpretación de la información.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El instrumento fue aplicado en la tesis titulada “relación del clima organizacional y desempeño laboral de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada.”

El alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la variable Clima organizacional tuvo un valor de 0.925, lo cual indica elevada fiabilidad. Asimismo, el alfa

de Cronbach del instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral tuvo un valor de 0.908, lo cual indica fiabilidad alta Muñoz & Marco, (2018)

3.7.1. Técnicas para el procedimiento de la información

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procederá a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para clima organizacional como también para desempeño laboral. Seguidamente se ingresará los datos al programa SPSS versión 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitirá hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada ítem o variable

Capítulo IV

Resultado y discusión

4.1. Análisis de las variables demográficas

4.1.1. Análisis descriptivo del género

Tabla 3 *Análisis descriptivo de la variable genero*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Genero	Masculino	34	85,0	85,0
	Femenino	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Elaboración propia

En la tabla (3) denominada “análisis descriptivo de la variable género” el 85% de los encuestados fueron hombres y el 15% fueron mujeres.

4.2.2. Análisis descriptivo de la edad

Tabla 4 *Análisis descriptivo de la variable edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	menos de 22 años	1	2,5	2,5
	22-27 años	7	17,5	20,0
	28-33 años	8	20,0	40,0
	34-39 años	9	22,5	62,5
	40-45 años	15	37,5	100,0
	total	40	100,0	100,0

Elaboración propia

El 2.5% de los encuestados tuvieron una edad menor que 22 años, el 17% entre 22 y 27 años, el 20% entre 28 y 33 años, el 22.5% entre 34 y 39 años y el 37.5% entre 40 y 45 años.

4.2.3. Análisis descriptivo del estado civil

Tabla 5 *Análisis de la variable estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado civil	Casado	13	32,5	32,5
	Soltero	15	37,5	70,0
	Divorciado	2	5,0	75,0
	Conviviente	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Elaboración propia

En la tabla (5) denominada “análisis descriptivo del estado civil” el 32.5% de los encuestados fueron casados, el 37.5% solteros, el 5% divorciados y el 25% convivientes.

4.2.4. Análisis descriptivo de la variable religión

Tabla 6 *Análisis descriptivo de la variable religión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Religión	Católico	32	80,0	80,0
	Protestante	6	15,0	95,0
	Otros	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Elaboración propia

En la tabla (6) denominada “análisis descriptivo de la variable religión” el 80% de los encuestados pertenecen al cristianismo, el 15% fueron protestantes y otras religiones fueron el 5%.

4.2.5. Análisis de grado de instrucción

Tabla 7 *Análisis descriptivo de la variable de instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grado de instrucción	Primaria	5	12,5	12,5	12,5
	Secundaria	18	45,0	45,0	57,5
	Superior	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

En la tabla (7) denominada “análisis descriptivo de la variable de instrucción” el 12.5% de los encuestados tuvieron el nivel primario como grado de instrucción, el 45% el nivel secundario y el 42.5 de nivel superior.

4.2.6. Análisis de grado de tiempo de servicio

Tabla 8 *Análisis descriptivo del tiempo de servicio*

		frecuencia	porcentaje	porcentaje válido	porcentaje acumulado
Tiempo de servicios	de 1 a 5 meses	20	50,0	50,0	50,0
	de 6 meses a 1 año	9	22,5	22,5	72,5
	de 1 a 2 años	11	27,5	27,5	100,0
	total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

En la tabla (8) denominada “análisis descriptivo del tiempo de servicio” el 50% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 1 a 5 meses, 22.5% de 6 a 12 meses y el 27.5% de 1 a 2 años

4.2.3 Distribución de frecuencia entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral

Tabla 9 *Tablas cruzadas clima organizacional*desempeño laboral la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019*

clima		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
desempeño	bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	regular	Recuento	0	12	2	14
		% del total	0,0%	30,0%	5,0%	35,0%
	alto	Recuento	0	11	14	25
		% del total	0,0%	27,5%	35,0%	62,5%
Total	Recuento	1	23	16	40	
	% del total	2,5%	57,5%	40,0%	100,0%	

Elaboración propia

Interpretación: en la tabla En términos generales, los colaboradores parecen presentar porcentajes muy similares de interés. Por ejemplo, un 57.5% de los colaboradores señalaron que el clima organizacional es regular, porcentaje similar en cuanto al nivel de desempeño de los trabajadores un 62.5% regular.

Tabla 10 *Tabla cruzada clima laboral*iniciativa de trabajo la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019*

Clima		Inadecuado	Regular	Adecuado	total	
Iniciativa	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	0	15	6	21
		% del total	0,0%	37,5%	15,0%	52,5%
	Alto	Recuento	0	8	10	18
		% del total	0,0%	37,5%	55,6%	100,0%

	% del total	0,0%	20,0%	25,0%	45,0%
Total	Recuento	1	23	16	40
	% del total	2,5%	57,5%	40,0%	100,0%

Elaboración propia

Interpretación: Según los datos, generados a partir de dos variables aleatorias, hay 40 colaboradores entre varones y mujeres. Un 57.5% es decir 23 colaboradores perciben que la estructura es regular. Asimismo, hay 21 colaboradores, es decir un 52.5%, presentan un nivel de iniciativa laboral “Regular”, y el 2.5% presenta un inadecuado nivel de clima organizacional.

Tabla 11 *Tabla cruzada de clima*trabajo en equipo la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019*

Clima		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Bajo	Recuento	1	0	0	1
	% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
Regular	Recuento	0	17	7	24
	% del total	0,0%	42,5%	17,5%	60,0%
Alto	Recuento	0	6	9	15
	% del total	0,0%	15,0%	22,5%	37,5%
Total	Recuento	1	23	16	40
	% del total	2,5%	57,5%	40,0%	100,0%

Elaboración propia

Interpretación: Según los datos, generados a partir de dos variables aleatorias, hay 40 colaboradores entre varones y mujeres. Un 60.0% es decir 24 colaboradores perciben que la estructura es regular. Asimismo, hay 23 colaboradores, es decir un 57.5%, presentan un nivel de iniciativa laboral “Regular”, y el 2.5% presenta un inadecuado nivel de clima organizacional.

Tabla 12 *cruzada de clima*cooperación la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019*

		Clima	Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Cooperación	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	0	6	3	9
		% del total	0,0%	15,0%	7,5%	22,5%
	Alto	Recuento	0	17	13	30
		% del total	0,0%	42,5%	32,5%	75,0%
Total	Recuento	1	23	16	40	
	% del total	2,5%	57,5%	40,0%	100,0%	

Elaboración propia

Interpretación: en la tabla muestra, en términos generales, los colaboradores parecen presentar porcentajes muy similares de interés. Por ejemplo, un 2.5% dice que el clima organizacional es inadecuado y también con un 57.5% es “regular”.

Tabla 13 *Análisis de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada Juliaca, 2019*

		Correlaciones	Clima organizacional	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

Elaboración propia

En la Tabla 13 se muestra la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. Se obtuvo un coeficiente Tau_b de Kendall igual a 0,465 y un p valor igual a 0,003 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se ha hallado una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. El grado de relación entre las variables es medio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), lo que indica que, al aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores, en un nivel medio.

4.4.2. Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁).

Tabla 14 *Análisis de correlaciones entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019*

Correlaciones		clima organizacional	iniciativa laboral
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,029
	N	40	
Tau_b de Kendall	Iniciativa laboral	Coefficiente de correlación	,342**
		Sig. (bilateral)	,029
	N	40	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 14 se presenta la relación entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. Se obtuvo un coeficiente Tau de Kendall de 0,342 y un p valor igual a 0,029 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se ha hallado una relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. Existe una relación positiva importante (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) entre las dos variables, esto quiere decirnos que, al incrementar el nivel de clima organizacional, incrementara el nivel de Iniciativa laboral de los colaboradores, en un nivel medianamente alto.

4.4.3. Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁).

Tabla 15 *Análisis de correlaciones entre clima y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada,2019*

Correlaciones		clima organizacional	trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación 1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	,017
		N	40
Trabajo en equipo		Coefficiente de correlación ,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017
		N	40

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 15 se presenta la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. Se consiguió un coeficiente Tau de Kendall igual a 0,372 y un p valor igual a 0,017 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, muestra una relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. El grado de relación entre las variables es medio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), esto indica que, al

aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará el Trabajo en equipo de los colaboradores, en un nivel medio.

4.4.4. Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 16 *Análisis de correlaciones entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora Jpalomino & e sociedad anónima cerrada juliaca,2019.*

Correlaciones		clima organizacional	cooperación de los colaboradores
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,186
	Sig. (bilateral)	.	,235
	N	40	40
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	,18	1,000
	Cooperación de los colaboradores	6	
	Sig. (bilateral)	,235	.
	N	40	40

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 16 se presenta la relación entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la J palomino & e sociedad anónima cerrada. Se obtuvo un coeficiente Rho de tau_b de Kendall igual a 0,186 y un p valor igual a 0,235 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, que no existe relación significativa entre clima organizacional y la

cooperación de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. El grado de relación entre las variables es medio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), esto indica que, al aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará la cooperación de los colaboradores, en un nivel bajo.

4.4 Discusión de resultados

Con base a los resultados obtenidos de los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral aplicados a los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019, es pertinente analizar las similitudes y diferencias entre las investigaciones y marco teórico.

El objetivo general de la presente investigación se establece en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019. En base a los respondidos por los encuestados se mostró mediante el análisis estadístico Tau_b de Kendall se obtuvo el coeficiente de 0,465 y un p valor igual a 0,003 (pvalor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J palomino & e sociedad anónima cerrada, 2019, si el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral mejorará; se mostró un escenario

similar en el estudio desarrollado por Palomino y Peña (2016) concluyen que la mayor parte de las dimensiones del clima tienen una positiva e importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la apreciación global del clima organizacional. Así mismo, las dimensiones individuales del desempeño trascienden positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global.

Arias y Jaems (2014) adelantó una investigación para determinar la relación entre clima a satisfacción laboral en una pequeña empresa en Arequipa el clima organizacional y la satisfacción laboral se han relacionado moderadamente ($r= 0,229$) pero no de manera significativa. En cambio, la flexibilidad, dimensión del clima organizacional que expresa la apertura a la innovación, por un lado, y la rigidez de normas y políticas, por otro, obtuvo un coeficiente de correlación muy significativo ($r= 0,459$; $p< 0,01$; investigaciones que corroboran la relación entre estos dos constructos y realzan la importancia de mantener un clima favorable para el buen desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores. Una conclusión que está acorde con la conclusión que se llegó en esta investigación la presenta Zans (2017) que llegó a la conclusión que el Clima Organizacional presente en la farem, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas en base a los resultados de la investigación realizada:

1. Los colaboradores de la empresa j palomino & e sociedad anónima cerrada, manifestaron que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, se mostró que tau_b kendall igual a 0,465 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05), por lo tanto, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, lo que indica que, al aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores.

2. Para el objetivo específico uno, los colaboradores en la de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada, Se obtuvo un coeficiente tau_b de kendall de 0, 342 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada. Existe una relación positiva entre las dos variables, esto significa que, al aumentar el nivel de clima organizacional, aumentará el nivel de Iniciativa laboral de los colaboradores.

3. Para el objetivo específico dos, los colaboradores de la j palomino & e sociedad anónima cerrada Se obtuvo un coeficiente de tau_b de kendall a 0, 372 y un p valor igual a 0,000 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores dela constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada, esto

indica que, al aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará el Trabajo en equipo de los colaboradores.

4. Para el objetivo específico tres, colaboradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada. Se obtuvo un coeficiente tau_be de kendall igual a 0,235 y un p valor igual a 0,001 (p-valor < 0.05), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada, esto indica que, al aumentar el nivel de clima organizacional, se mejorará la cooperación de los colaboradores.

5.2 Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para que los administradores de la constructora j palomino & e sociedad anónima cerrada las puedan tomar en cuenta.

- Fomentar un clima organizacional favorable desarrollando actividades que fomenten una buena apreciación por el clima ya que si los colaboradores lo perciben como favorable su desempeño aumentara
- Implementar un sistema de evaluación del personal basado en iniciativa laboral, con la finalidad de mejorar el clima organizacional y tener un desempeño positivo en la constructora j palomino.
- Plantear lineamientos para elaborar un sistema de evolución del personal en los componentes tales como trabajo en equipo, para tener un clima óptimo.
- Evaluar y analizar los diversos problemas entre los colaboradores para dar un diagnóstico de cooperación y manejar un buen desempeño laboral.

Bibliografía

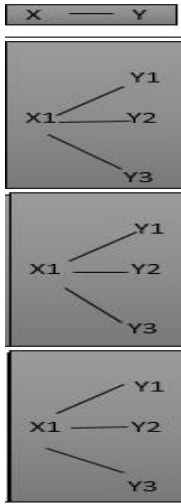
- Bizarria, F. P. de A., Moreira, A. Z., Moreira, M. Z., & Lima, A. O. (2017). Estudio do Clima Organizacional no setor Industrial. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 10(4), 80. <https://doi.org/10.12712/rpca.v10i4.698>
- Bobadilla Merlo, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo* (UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ). Retrieved from [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/BobadillaMerlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bordas, M. J. (2016). *GESTION ESTRATEGICA DEL CLIMA LABORAL* (marzo,2016). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima a+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiOpcSowc_iAhUhtlkKHf8sCj4Q6AEIKzAA#v=onepage&q &f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiOpcSowc_iAhUhtlkKHf8sCj4Q6AEIKzAA#v=onepage&q&f=false)
- Castellón Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Retrieved from http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=EBFE17783088C470B6CE9B8AE4707599?sequence=1%0Ahttp://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis
- Chiavenato, I. (2002). *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la*

- dirección territorial de policía de huancayo 2018*. retrieved from
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3995/1/rojas_cip.pdf
- chirinos araque, Y., Meriño, V. hugo, & Martinez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84).
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Gan, F., & trigini, J. (2012). *CLIMA LABORAL* (ediciones; D. Albazans, Ed.). Retrieved from
https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiOpcSowc_iAhUhtlkKHf8sCj4Q6AEIODAC#v=onepage&q=clima+laboral&f=false
- Goran, E. (2003). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Hernandez,.
- Guerrero, L. (2014). *El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones*. 20.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). México: McGraw-Hill.
- Juarez Adata, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral* *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 307–314. <https://doi.org/ISSN:0443-5117>
- Martínez Pérez, H. (2015). *Communication, Work Performance and Hearing Impairment* *Comunicación, Desempeño Laboral Y Discapacidad Auditiva*. (año11), 23–43. Retrieved from www.sid.uncu.edu.ar
- Mendoza Villadiego, A., & Alzate Gil, K. (2017). *análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en petroleum &*

- logistics s.a.s. en la ciudad de bogotá, durante el primer semestre de 2016.* Universidad de Cartagena.
- Meza Cruz, E. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas.* Universidad de Morelos.
- Muñoz, u. (2018). *Clima organizacional como gestión del conocimiento.*
- Muñoz, u, & Marco, R. (2018). *El clima organizacional.* Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Hernandez,.
- Pupo Guisado, B., Velázquez Zaldívar, R. V.-Z., & Tamayo Fajardo, M. Á. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín, Revista Trimestral*, 23(4), 1–14.
- Quero, Y. M., Mendoza, F. M., & Torres, Y. del C. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22–33. Retrieved from www.revistanegotium.org.ve/núm27
- Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. A. (2012). El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21–30. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Solano Reátegui, sheila. (2017). “ *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui , año 2017 .*” Universidad Cesar Vallejo.
- Sum Mazariegos, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral (UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR FACULTAD; Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
título	problema	objetivos	hipótesis	diseño
Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019	¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019	Existe una relación significativa entre clima organizacional y Desempeño laboral en los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.	tipo descriptivo correlacional
	¿Qué relación existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.	Existe una relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.	
	¿Qué relación existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019	Existe una relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.	
	¿Qué relación existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.	Existe una relación significativa entre clima organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca 2019.	

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON DESEMPEÑO LABORAL". En este sentido, agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por una investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta,

1. Género:

Masculino () Femenino ()

2. Edad del encuestado

- a) Menos de 22 años () b) 22 – 27 años () c) 28 – 33 años ()
d) 34 – 39 años () e) 40 – 45 años ()

3. Estado civil

- a) Casado () b) Soltero () c) Divorciado () d) Conviviente ()

4. Religión

- a) Católico () b) Protestante () d) otros

5. Grado de instrucción

- a) Primaria () b) Secundaria () c) Superior ()

6. Tiempo de servicio

- a) De 1 a 5 meses () b) 6 meses a 1 año () c) 1 a 2 años ()

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Ítems					
	Clima organizacional					
	Auto realización	1	2	3	4	5
1	En la empresa donde laboro, tengo oportunidades de progreso.					
2	En la empresa donde laboro, se reconocen los niveles de logro.					
3	En la empresa donde laboro, existen retos y objetivos a Cumplir en el trabajo establecido.					
4	En la empresa donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.					
5	En la empresa donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.					
6	En la empresa donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.					
7	En la empresa donde laboro, existe promoción de desarrollo personal.					

8	En la empresa donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.					
9	En la empresa donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.					
	Involucramiento laboral	1	2	3	4	5
10	En la empresa donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.					
11	En la empresa donde laboro, existe cooperación entre compañeros.					
12	En la empresa donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.					
13	En la empresa donde laboro, existe consideración por los trabajadores.					
14	En la empresa donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.					
15	En la empresa donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.					
16	En la empresa donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.					
17	En la empresa donde laboro, existe una mejora continua.					
18	En la empresa donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.					
19	En la empresa donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.					
	Supervisión	1	2	3	4	5
20	En la empresa donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.					
21	En la empresa donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.					

22	En la empresa donde laboro, el trabajo es avaluado para realizar mejoras.					
23	En la empresa donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.					
24	En la empresa donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.					
25	En la empresa donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.					
26	En la empresa donde laboro, se superan obstáculos.					
27	En la empresa donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.					
28	En la empresa donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.					
	Comunicación	1	2	3	4	5
29	En la empresa donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.					
30	En la empresa donde laboro, la información fluye adecuadamente.					
31	En la empresa donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.					
32	En la empresa donde laboro, existen canales de información.					
33	En la empresa donde laboro, las responsabilidades están definidas.					
34	En la empresa donde laboro, puedo interactuar con mis superiores.					
35	En la empresa donde laboro, se promueve la comunicación interna.					

36	En la empresa donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.					
37	En la empresa donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.					
38	En la empresa donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.					
	Condiciones laborales	1	2	3	4	5
39	En la empresa donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.					
40	En la empresa donde laboro, existe preparación adecuada para realizar el trabajo.					
41	En la empresa donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.					
42	En la empresa donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.					
43	En la empresa donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
44	En la empresa donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras empresas.					
45	En la empresa donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.					
46	En la empresa donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.					
47	En la empresa donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.					
48	En la empresa donde laboro, mi remuneración es adecuada en relación a las demás áreas.					
	Desempeño Laboral					

	Iniciativa laboral	1	2	3	4	5
49	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de crecimiento laboral.					
50	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa laboral en ausencia de mi jefe.					
51	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa en la atención al cliente.					
52	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de post-venta.					
53	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa en mi imagen personal.					
54	En la empresa donde laboro, tengo iniciativa de entrenamiento para realizar mi trabajo.					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
55	En la empresa donde laboro, fomento el trabajo en equipo.					
56	En la empresa donde laboro, realizo tareas eficientes en equipo de trabajo.					
57	En la empresa donde laboro, tengo apoyo de mi jefe en las decisiones grupales.					
	Cooperación con los colaboradores	1	2	3	4	5
58	En la empresa donde laboro, soy cordial y amable con mis compañeros de trabajo.					
59	En la empresa donde laboro, coopero con mis colegas.					
60	En la empresa donde laboro, me comunico con mis compañeros.					
61	En la empresa donde laboro, comparto la información útil con mis compañeros.					
62	En la empresa donde laboro, facilito el logro de los resultados.					

Anexo 3. Relación de trabajadores

NRO	APELLIDOS Y NOMBRES	D.N.I.	OCUPACION
ADMINISTRATIVA			
1	COTRADO CRUZ, SHARON NIEVES	43679295	ADMINISTRADORA
2	MAMANI RODRIGUEZ, MARIBEL	70122269	ASIST. CONTABLE
3	BARREDA ABARCA, ASTRID MERCEDES	70189412	ASIST. ADMINISTRATIVO
4	EMY RAMOS MASCO	43679564	AUX. ADMINISTRATIVO
5	IVAN CANAZA CANAZA	60525954	ING.ASISTENTE
6	WILBER MARIO CONDORI PINTO	43568975	INGENIERO
OPERATIVA			
7	ALFARO MARCA, VICTOR	700508336	OP. ALBAÑIL
8	CACERES QUILLA, MAGNO	70316140	PEON
9	CASTELLANOS CCOA WILFREDO	46897957	OP. ALBAÑIL
10	CHAMBI CAHUAPAZA, VICENTE	40469583	OFICIAL ALBAÑIL
11	CHANCATUMAS M. UBALDO	46776045	OPERARIO ALBAÑIL
12	CHAVEZ PUMA, ELEODORO	80448621	OF. ALBAÑIL
13	CONDORI SIRENA, UBALDO	45045518	OP. MOTONIVELADORA
14	FLORES CAPQUEQUI, ABELARDO RUFINO	41640436	OP. GASFITERO
15	HUISA LEAÑO, EDGAR ELI	45773292	OF. FIERRERO
16	HUAMANTALLA TTUPA, BELTRAN	46249878	OPERARIO ALBAÑIL
17	HUARACALLO CHOQUE, PRUDENCIO V.	02447885	PEON
18	ILAQUIJO CUTIPA, ABDON PEDRO	02417486	OF. ALBAÑIL
19	LANUDO PILCO, SEBASTIAN	01699651	OP. ALBAÑIL

20	LUQUE LAURA, CONSTANTINO	2929477	PEON
21	MAMANI CENCIA, ALBERTH	71897145	OP. CAMIONETA
22	MAMANI CHURA, BERNARDINO	42322926	OP. AUTOHORMIGONERA
23	MAMANI HILAQUIJO, ESTEBAN	0 2408150	VIGILANTE
24	MAMANI JARATA, CARLOS JHONNY	45451659	OP. ALBAÑIL
25	MAMANI MAMANI, ORLANDO MIGUEL	01555984	OP. ALBAÑIL
26	MAMANI MAMANI, MARIA REYNA	46038252	ALMACEN
27	MAMANI QUIZA, MARTIN	44244100	OP. ALBAÑIL
28	MAYTA RUELAS, ELISA KAREN	47999983	ADMINISTRADORA
29	MEDINA MAMANI, MAURO DANIEL	00444640	OPERARIO FIERRERO
30	PAREDES FLORES, ENRIQUE	10228104	RESIDENTE DE OBRA
31	QUISPE CALLA, VLADMIR	46383911	ALMACENERO
32	QUISPE MAMANI, GABRIEL	01700307	OPERARIO CARPINTERO
33	TAPIA QUISPE, FIDEL	41319318	ASISTENTE DE OBRA
34	TICONA CONDORI, FRANCISCO	01228651	MAESTRO DE OBRA
35	TIPO GOMEZ, CELESTINO	80233577	OPERARIO ALBAÑIL
36	MAMANI JARATA, DAVID RUBEN	70817381	OP. ALBAÑIL
37	SURCO MAMANI, GROBER	44019679	OP. VOLQUETE
38	CCALLO CONDORI, RUBEN	45935943	OP. MINICARGADOR
39	FELIX MAURO YUCRA QUISOCALA	40452427	REPOSICION
40	CHURATA M., RUSBEL	42465342	SOLDADOR