

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de  
los colaboradores de la empresa constructora Cristo La Roca  
S.C.R.L. - 2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios  
Internacionales

**Autor:**

Jimmy Edonson De la cruz Ramos

**Asesor:**

Mag. Ruth Edelmira Pilloca Moyna de Ortiz

Lima, abril del 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo **RUTH EDELMIRA PILLOCA MOYNA DE ORTIZ**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA CRISTO LA ROCA S.C.R.L. - 2025”** del autor **JIMMY EDONSON DE LA CRUZ RAMOS** tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de mayo del año 2025.



---

Mag. RUTH EDELMIRA PILLOCA MOYNA DE ORTIZ

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Naña, Villa Unión, a 23 día(s) del mes de abril del año 2025 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Danny Lita Alomía Lozano, el (la) secretario(a) Mg. David Junior Elías Aguilar Paraltura y los demás miembros: Dr. Alexander David De la Cruz Vargas y el (la) asesor(a) Mg. Ruth E. Pillora Mayna

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Cristo La Roca S.C.R.L. 2025" del(los) bachiller/es:

- a) Jimmy Edonson de la Cruz Ramos
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

conducente a la obtención del título profesional de: Administración y Negocios Internacionales  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y adaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jimmy Edonson De La Cruz Ramos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Acceptable</u>	<u>Bueno</u>

Bachiller (b): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior  
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]  
Presidente/a

[Firma]  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónico, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos ss

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ser fuente de fortaleza para enfrentar las diferentes adversidades que se presentan en la vida.

A mi madre por ser ejemplo de perseverancia, fortaleza y sobre todo de amor; quien ha sido mi soporte para los momentos difíciles.

A mis hermanos Oscar y Richard, quienes siempre han sido ese soporte para mantenerme fuerte en los momentos más difíciles.

A Janina Ríos, quien ha mantenido firme su confianza en mis capacidades para sobresalir a cada adversidad y quien me ha motivado para seguir creciendo en todo aspecto de mi vida.

Jimmy Edonson De la cruz Ramos

## DEDICATORIA

A mi madre, a quien agradezco todo el esfuerzo y dedicación que, ha dado para ser ese gran ejemplo de amor, mi gratitud hacia ella por ser esa fuente de inspiración para no decaer en la búsqueda de mis objetivos.

A mis hijos: Jimmy, Jareth y Jacob; quienes son mi fortaleza para seguir superándome y poder ser ejemplo en lo profesional y personal.

Jimmy Edonson De la cruz Ramos

## Índice General

Índice de Tablas .....	7
Índice de Gráficos .....	9
Resumen .....	11
Abstract .....	11
1. INTRODUCCIÓN .....	12
2. METODOLOGÍA.....	14
2.1 Diseño metodológico.....	14
2.2 Diseño muestral .....	15
2.3 Técnica de recolección de datos .....	15
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	17
4. CONCLUSIÓN .....	37
5. RECOMENDACIONES .....	39
6. REFERENCIAS.....	41
7. ANEXOS .....	42

## Índice de Tablas

Tabla 01: ¿Considera que en la empresa donde labora, se motiva a los colaboradores de manera constante.....	17
Tabla 02: ¿Considera que en la empresa donde labora, se generan oportunidades de ascenso o se brinda la oportunidad de hacer línea de carrera? .....	18
Tabla 03: ¿Considera que en la empresa donde labora, se brinda incentivos a los colaboradores?.....	19
Tabla 04: ¿Cree usted que, si la empresa brinda algún incentivo, esto influye de manera positiva?.....	20
Tabla 05: ¿Considera que los incentivos sumados a su salario, influyen de alguna manera a su rendimiento?21	
Tabla 06: ¿Te sientes satisfecho con los incentivos que se otorgan en la empresa donde labora? .....	22
Tabla 07: ¿Considera que en la empresa donde laboras se reconoce el trabajo de los colaboradores?.....	23
Tabla 08: ¿Considera que en la empresa donde laboras se da una comunicación asertiva?.....	24
Tabla 09: ¿Consideras que es fundamental lograr una buena comunicación en las diferentes áreas de la empresa donde laboras? .....	25
Tabla 10: ¿Considera que en la empresa donde laboras, se mantiene una adecuada comunicación con sus superiores? .....	26
Tabla 11: ¿Consideras que tu desempeño laboral es el esperado por la empresa donde laboras?.....	27
Tabla 12: ¿En el área donde laboras, se te asigna trabajos o tareas de manera constante?.....	28

Tabla 13: ¿Durante la realización de sus actividades, encuentra alguna dificultad que impida realizarla de manera eficiente? .....	29
Tabla 14: ¿Tiene algún interés por capacitarse o adquirir nuevas habilidades en la empresa donde labora?.....	30
Tabla 15: ¿Considera que, dentro de la organización donde labora, se trabaja en equipo?.....	31
Tabla 16: ¿Cuándo existen problemas en tu área de trabajo, propones alternativas de solución?.....	32
Tabla 17: ¿El jefe del área donde laboras, presenta actitudes de liderazgo y delega funciones?.....	33
Tabla 18: ¿Crees que el liderazgo y la delegación de funciones es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa?.....	34
Tabla 19: ¿Cuándo se logra una meta en la empresa donde laboras, se realiza retroalimentación con la finalidad de mejorar algunos aspectos que no fueron los esperados?.....	35
Tabla 20: ¿En la empresa donde laboras se identifica y se analizan los factores que perjudican el desempeño laboral de los colaboradores? .....	36

## Índice de Gráficos

Gráfico 01: ¿Considera que en la empresa donde labora, se motiva a los colaboradores de manera constante? .....	17
Gráfico 02: ¿Considera que en la empresa donde labora, se generan oportunidades de ascenso o se brinda la oportunidad de hacer línea de carrera? .....	18
Gráfico 03: ¿Considera que en la empresa donde labora, se brinda incentivos a los colaboradores?.....	19
Gráfico 04: ¿Cree usted que, si la empresa brinda algún incentivo, esto influye de manera positiva? .....	20
Gráfico 05: ¿Considera que los incentivos sumados a su salario, influyen de alguna manera en su rendimiento? .....	21
Gráfico 06: ¿Te sientes satisfecho con los incentivos que se otorgan en la empresa donde laboras?.....	22
Gráfico 07: ¿Considera que en la empresa donde laboras se reconoce el trabajo de los colaboradores? .....	23
Gráfico 08: ¿Considera que en la empresa donde laboras se da una comunicación asertiva?.....	24
Gráfico 09: ¿Consideras que es fundamental lograr una buena comunicación entre las diferentes áreas de la empresa donde laboras?.....	25
Gráfico 10: ¿Considera que en la empresa donde laboras, se mantiene una adecuada comunicación con sus superiores? .....	26
Gráfico 11: ¿Consideras que tu desempeño laboral es el esperado por la empresa donde laboras?.....	27
Gráfico 12: ¿En el área donde laboras, se te asigna trabajos o tareas de manera constante?.....	28

Gráfico 13: ¿Durante la realización de sus actividades, encuentra alguna dificultad que impida realizarla de manera eficiente? .....	29
Gráfico 14: ¿Tiene algún interés por capacitarse o adquirir nuevas habilidades en la empresa donde labora? .....	30
Gráfico 15: ¿Considera que, dentro de la organización donde labora, se trabaja en equipo?.....	31
Gráfico 16: ¿Cuándo existen problemas en tu área de trabajo, propones alternativas de solución?.....	32
Gráfico 17: ¿El jefe del área donde laboras, presenta actitudes de liderazgo y delega funciones?.....	33
Gráfico 18: ¿Crees que el liderazgo y la delegación de funciones es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa?.....	34
Gráfico 19: ¿Cuándo se logra una meta en la empresa donde laboras, se realiza retroalimentación con la finalidad de mejorar algunos aspectos que no fueron los esperados?.....	35
Gráfico 20: ¿En la empresa donde laboras se identifica y se analizan los factores que perjudican el desempeño laboral de los colaboradores?.....	36

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: describir la incidencia que genera el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Cristo la Roca S.C.R.L. Esta investigación fue de tipo prospectivo, y correlacional, obteniendo como resultado que, la variable clima organizacional sí tiene incidencia en la variable desempeño laboral. Respecto a la variable clima organizacional, se demostró que la organización, no cuenta con un buen clima organizacional, y esto hace complicado el buen desempeño de los colaboradores, y respecto a la variable desempeño laboral, se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores muestra un bajo rendimiento. El clima organizacional de la empresa constructora Cristo la Roca S.C.R.L., es un condicionante para el buen desempeño de las actividades laborales, y es que, si tenemos un clima deficiente o con carencias se generarán tanto situaciones negativas como un bajo rendimiento de los colaboradores. El cuestionario aplicado permitió conocer lo que opina cada colaborador y sobre la base de los resultados, poder planificar estrategias de mejora y poder obtener desempeños más eficientes según la necesidad de los objetivos organizacionales.

*Palabras clave:* clima organizacional, ambiente laboral, cultura organizacional, desempeño laboral, rendimiento laboral

## **Abstract**

The main objective of this research work is to describe the impact that the organizational climate generates on the work performance of the employees of the construction company Cristo la Roca S.C.R.L. A prospective, correlational investigation was carried out, resulting in the organizational climate variable having an impact on the job performance variable. Regarding the organizational climate variable, it is shown that the organization does not have a good organizational climate and this makes the good performance of employees difficult, and with respect to the job performance variable, it can be seen that the majority of employees show low performance. The organizational climate of the construction company Cristo la Roca S.C.R.L. It is a condition for the good performance of work activities, and if we have a poor or deficient climate, negative situations will be generated such as low employee performance. The questionnaire applied allowed us to know what each employee thinks, based on the results, to plan improvement strategies and be able to obtain more efficient performances according to the needs of the organizational objectives.

*Keywords:* organizational climate, work environment, organizational culture, job performance, job performance

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es considerado uno de los pilares fundamentales de una organización, un clima organizacional desfavorable provocaría deficiencias como incremento en la rotación de colaboradores, ausencia, y en el extremo, renuncias; sin dejar de considerar la reducción del esfuerzo o del compromiso de los colaboradores. Por estas razones, es muy necesario que los líderes de las organizaciones consideren el desarrollo e implementación de estrategias para una mejora en la calidad del clima organizacional, para que así todos los integrantes de la organización, se sientan parte activa del equipo de trabajo, traduciéndose esto en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores.

Según Brunet (1987), nos indica que el clima organizacional se basa en cómo se percibe el ambiente organizacional y, se define por los valores, actitudes u opiniones propias de cada persona o colaborador, y las variables producto como la satisfacción y el desempeño que están influenciadas por las variables del entorno y las variables propias de cada persona. Este concepto agrupa aspectos muy importantes dentro de la organización como el liderazgo, los conflictos, las estrategias de motivación o recompensas, los sistemas de control y supervisión, así como las particularidades de la estructura, infraestructura y equipamiento físico de la organización.

Según Paco (2015), la carencia de un buen clima organizacional tiene un fuerte impacto en la eficiencia del colaborador, en su bienestar, en su salud personal y familiar. Esto hace indicar que el clima organizacional, es un conjunto de

características permanentes que presenta una organización, es distinta de otra y que influye en el comportamiento de las personas que la integran.

Un trabajador no desarrolla sus actividades laborales de manera solitaria, dentro de la organización, las personas se desarrollan en un ambiente colectivo, asumen una conciencia de su valor como persona y de las necesidades, para poder desarrollar al máximo su capacidad de trabajo. Todo lo mencionado líneas arriba puede verse afectado por el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y la opinión de los colaboradores que conforman el equipo de trabajo. Resumiendo, para que, los colaboradores desempeñen de la mejor manera sus actividades, dentro de la organización, no solo dependerá de un análisis objetivo, sino también de un análisis subjetivo del clima organizacional en el que desarrolla sus actividades laborales.

Según Juárez (2012), al obtener más conocimiento del clima organizacional en las organizaciones, se proporciona un feedback (retroalimentación) para saber qué procesos exactamente repercuten, en el comportamiento organizacional y aplicar cambios que impacten en las actitudes y conductas de los colaboradores, así como también en la estructura interna de las organizaciones.

Según Chiavenato (2011), una evaluación del desempeño laboral no puede ser restringida al criterio superficial, relacionado al actuar funcional de la persona, sino que es necesario identificar las causas y actuar sobre ellas. Con esta premisa es que, el presente trabajo de investigación se planteó identificar aquellos obstáculos que limitan un buen desempeño laboral, y que estos estén vinculados con el clima organizacional de la empresa constructora Cristo la Roca S.C.R.L. Es así, que

identificando los puntos considerados críticos nos permitirá desarrollar intervenciones guiadas a fin de generar mejoras en los aspectos que afectan negativamente el normal y buen desarrollo de la organización, de igual forma permitirá potenciar todos aquellos factores favorables, los mismos que motivan a una grata y productiva labor, consiguiendo así, mayor eficiencia de los colaboradores de la organización.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Diseño metodológico**

Se planteó un estudio prospectivo, transversal y correlacional. Según Hernandez (2014), indica que la toma de datos es de manera prospectivo, cuando la información es recogida o tomada desde una fuente primaria. Del mismo modo, Hernandez (2014), indica que, el alcance de los datos es transversal, cuando estos se recopilaron en un solo momento; de la misma manera, el nivel de estudio fue correlacional ya que se tuvo como objetivo la asociación de las variables y esto permitió identificar la relación existente entre ambas. En el presente trabajo de investigación se buscó identificar la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

El diseño de la presente investigación fue no experimental. Kerlinger (2002), manifiesta que, una investigación es no-experimental cuando los resultados que se obtienen resultan de la no manipulación de las variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones, de igual manera nos indica que, una investigación no-experimental cuando se evalúa un fenómeno o hecho objeto de estudio, pero no se tiene como objetivo explicar las causas por las cuales se da un efecto, es decir es factible medir lo que se quiere sin condicionar los resultados.

Según López-Ronda & Fachelli (2015), indican que la encuesta es considerada en primera instancia, como una técnica por la cual se recolectan datos mediante la interrogación de los colaboradores, teniendo como finalidad obtener en forma sistemática y de diferentes medidas, conceptos que se desglosan de la problemática objeto de investigación.

Se han elegido 08 tesis y/o trabajos de investigación sustentadas en múltiples universidades nacionales e internacionales. La estrategia de indagación y elección de los datos a estudiar se basó en el título, año de investigación, objetivos del estudio, la descripción de las variables de estudio y las dimensiones empleadas, para la revisión descriptiva de forma posterior, lo cual nos permitió identificar, examinar y elaborar un resumen de la teoría aportada por los autores.

## **2.2 Diseño muestral**

Se trabajó con una muestra censal, es decir se consideró al total de los colaboradores que fueron 65 trabajadores entre plantel profesional (10) y plantel operativo o de mano de obra: operarios (20), oficiales (05) y peones (30); que son parte de la organización, la misma que se dedica al rubro de la construcción de obras tanto públicas y privadas en la región Loreto y todo el ámbito nacional.

## **2.3 Técnica de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica a emplear para recolectar los datos y como instrumento se usó un cuestionario, el mismo que está integrado por 20 preguntas en función de las dimensiones mencionadas en la matriz de operacionalización de las variables; la motivación de las preguntas de uno a la seis; la comunicación de las

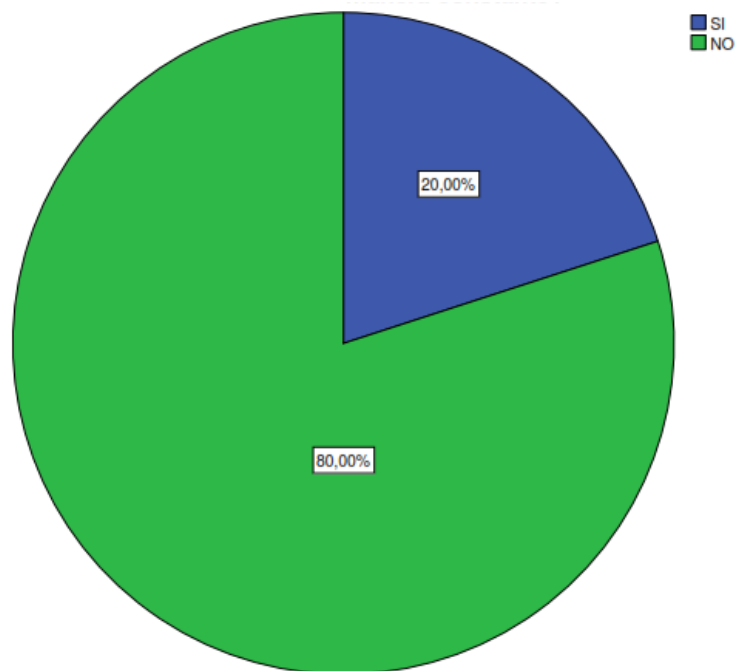
preguntas de siete a la diez, el trabajo en equipo de las preguntas de la once a la quince, y la retroalimentación 360° de la pregunta dieciséis a la veinte.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 01: ¿Considera que en la empresa donde labora, se motiva a los colaboradores de manera constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	20,0	20,0	20,0
	NO	52	80,0	80,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Gráfico 01: ¿Considera que en la empresa donde labora, se motiva a los colaboradores de manera constante?



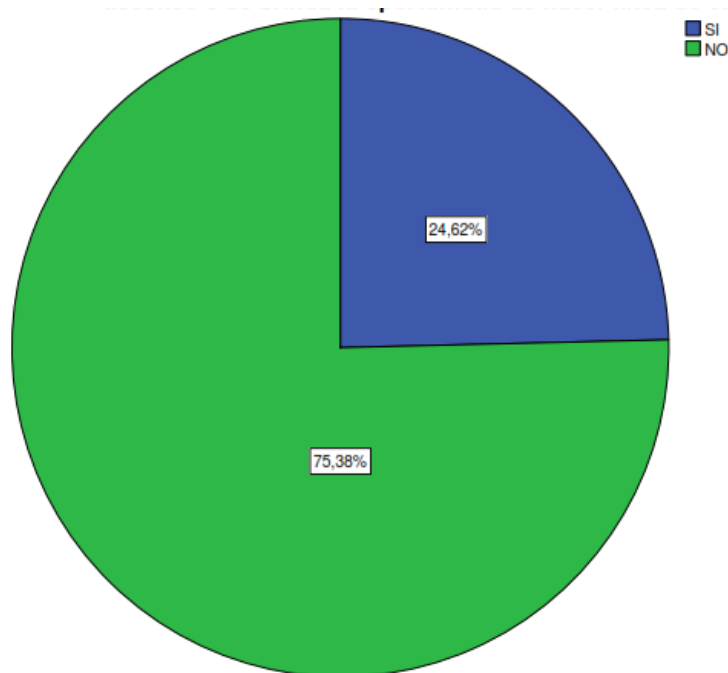
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 01**, como resultado de la investigación podemos evidenciar que, el 80% de los colaboradores indican que **no** existe una motivación constante como parte de las actividades de la organización, mientras que el 20% indica que sí se realizan actividades motivacionales.

**Tabla 02:** ¿Considera que en la empresa donde labora, se generan oportunidades de ascenso o se brinda la oportunidad de hacer línea de carrera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	16	24,6	24,6	24,6
NO	49	75,4	75,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 02:** ¿Considera que en la empresa donde labora, se generan oportunidades de ascenso o se brinda la oportunidad de hacer línea de carrera?



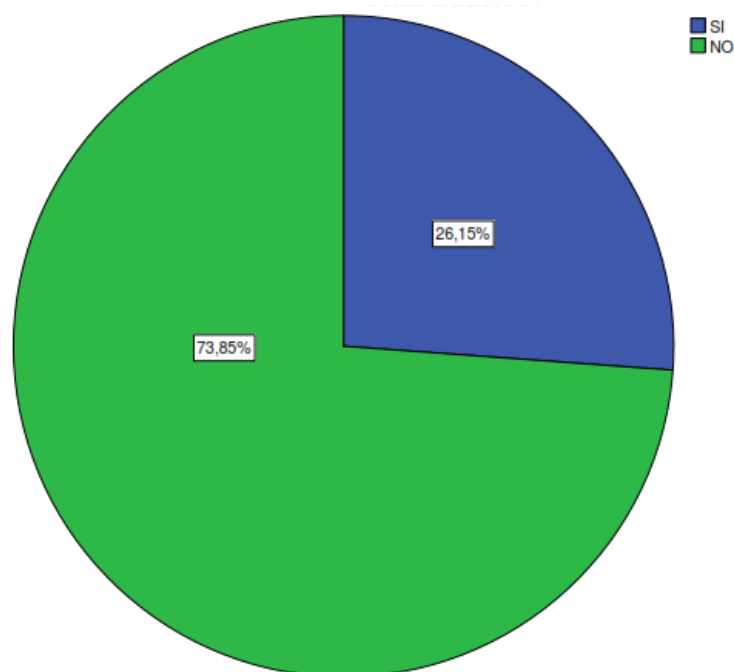
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 02, indica que, el **75.38%** de los colaboradores percibe que, en la organización **no** se generan las condiciones adecuadas para que se puedan conseguir ascensos o que se generen oportunidades de crecimiento profesional, mientras que solo el **24.62%** opina de manera diferente.

**Tabla 03: ¿Considera que en la empresa donde labora, se brinda incentivos a los colaboradores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	17	26,2	26,2	26,2
NO	48	73,8	73,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 03: ¿Considera que en la empresa donde labora, se brinda incentivos a los colaboradores?**



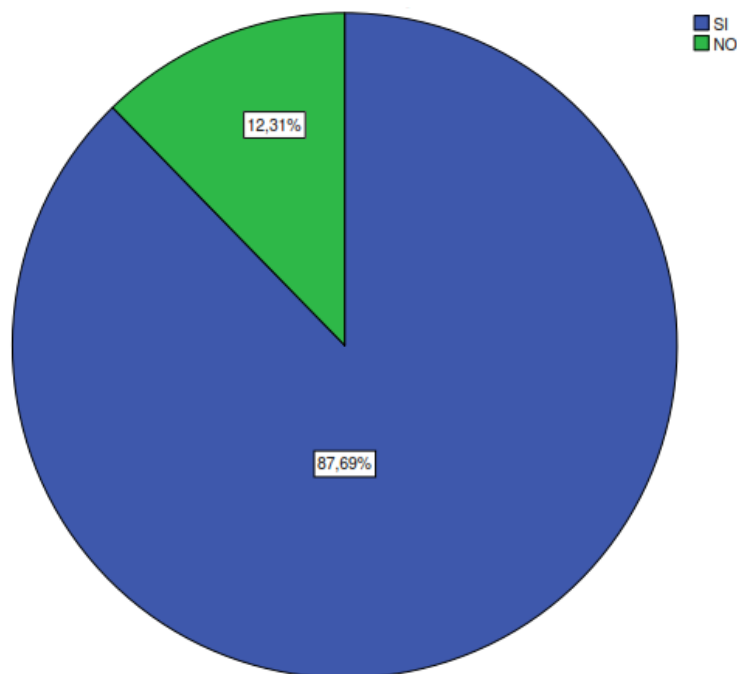
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 03, muestra como resultado que, el **26.15%** de los colaboradores indica que la organización sí brinda incentivos a los colaboradores, mientras que de manera significativa el **73.85%**, indica que la organización **no** brinda incentivos como parte de su política.

**Tabla 04:** ¿Cree usted que, si la empresa brinda algún incentivo, esto influye de manera positiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	57	87,7	87,7	87,7
NO	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 04:** ¿Cree usted que, si la empresa brinda algún incentivo, esto influye de manera positiva?



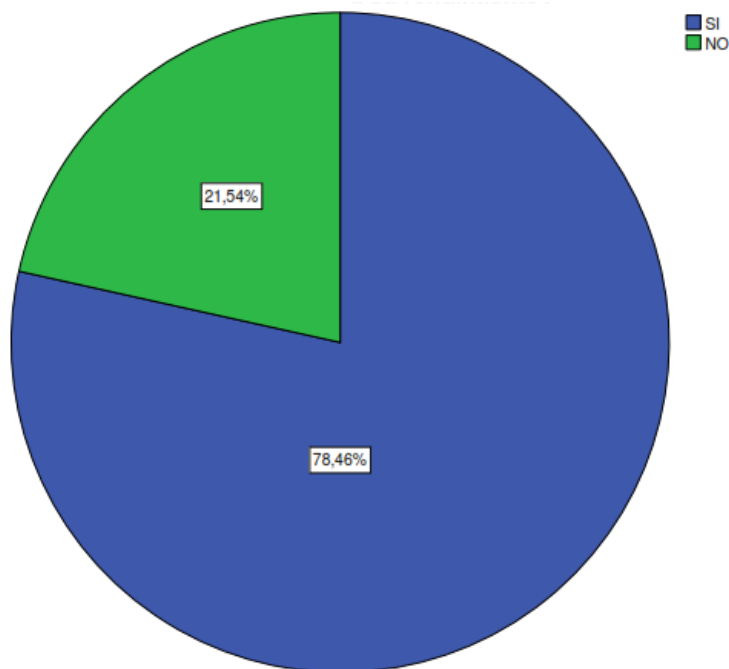
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 04**, los resultados nos demuestran que, para el **87.69%** de los colaboradores de recibir algún tipo de incentivo, esto sí influenciará de manera positiva o generaría algún bienestar en ellos, mientras que solo el **12.31%** indica que, de recibir algún incentivo no generará ninguna influencia, es decir, resultaría irrelevante para ellos.

**Tabla 05: ¿Considera que los incentivos sumados a su salario, influyen de alguna manera a su rendimiento?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	51	78,5	78,5	78,5
NO	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 05: ¿Considera que los incentivos sumados a su salario, influyen de alguna manera en su rendimiento?**



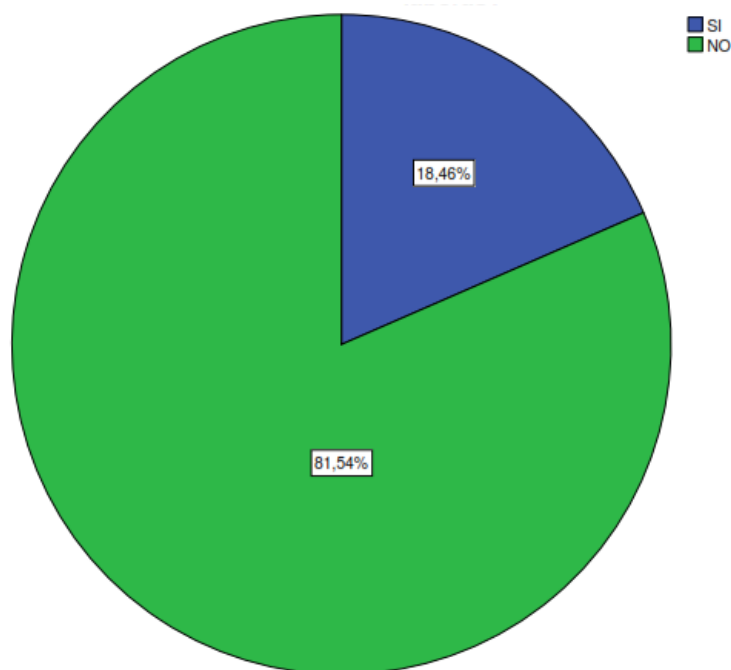
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el gráfico N° 05, en referencia a si los incentivos sumados al salario tienen incidencia en el desempeño laboral, el **78.46%** de los colaboradores manifestó que efectivamente esta política empresarial sí genera modificación en el desempeño de sus actividades, y el **21.54%** considera que no se generará modificación alguna en su desempeño.

**Tabla 06: ¿Te sientes satisfecho con los incentivos que se otorgan en la empresa donde labora?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	12	18,5	18,5	18,5
NO	53	81,5	81,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 06: ¿Te sientes satisfecho con los incentivos que se otorgan en la empresa donde laboras?**



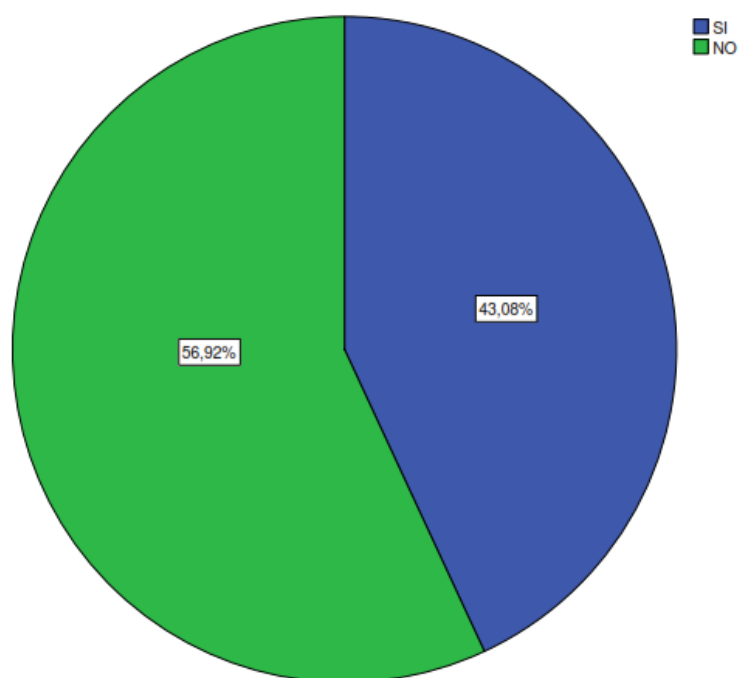
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el gráfico N° 06, se muestra como resultado de la investigación que, el **81.54%** de los colaboradores indica que no se siente satisfecho con los incentivos que brinda la organización, en el mismo gráfico solo el **18.46%** indica que sí se encuentra satisfecho con los incentivos recibidos.

**Tabla 07: ¿Considera que en la empresa donde laboras se reconoce el trabajo de los colaboradores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	43,1	43,1	43,1
NO	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 07: ¿Considera que en la empresa donde laboras se reconoce el trabajo de los colaboradores?**



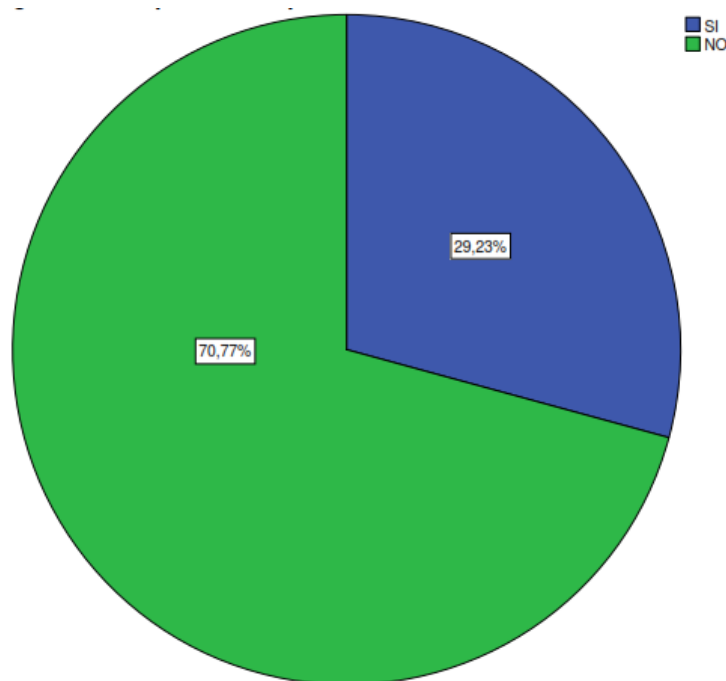
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 07, muestra que el reconocimiento del trabajo existe en poco margen de diferencia ya que un **56.92%** de los colaboradores indica que **no** se reconoce el trabajo desarrollado, mientras que un **43.08%** manifiesta que la organización sí reconoce el trabajo que ejecutan los colaboradores.

**Tabla 08: ¿Considera que en la empresa donde laboras se da una comunicación asertiva?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	19	29,2	29,2	29,2
NO	46	70,8	70,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 08: ¿Considera que en la empresa donde laboras se da una comunicación asertiva?**



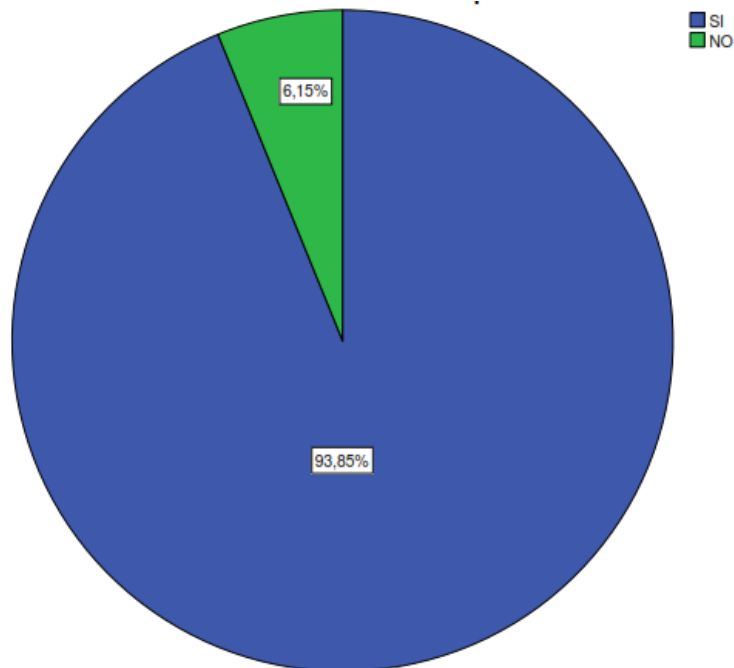
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 08**, podemos evidenciar que un **70.77%** de los colaboradores manifiesta que en la organización **no** se dan los mecanismos que permiten una comunicación asertiva, mientras que un **29.23%** de los colaboradores indican que sí se desarrolla una comunicación asertiva.

**Tabla 09: ¿Consideras que es fundamental lograr una buena comunicación en las diferentes áreas de la empresa donde laboras?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	61	93,8	93,8	93,8
	NO	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 09: ¿Consideras que es fundamental lograr una buena comunicación entre las diferentes áreas de la empresa donde laboras?**



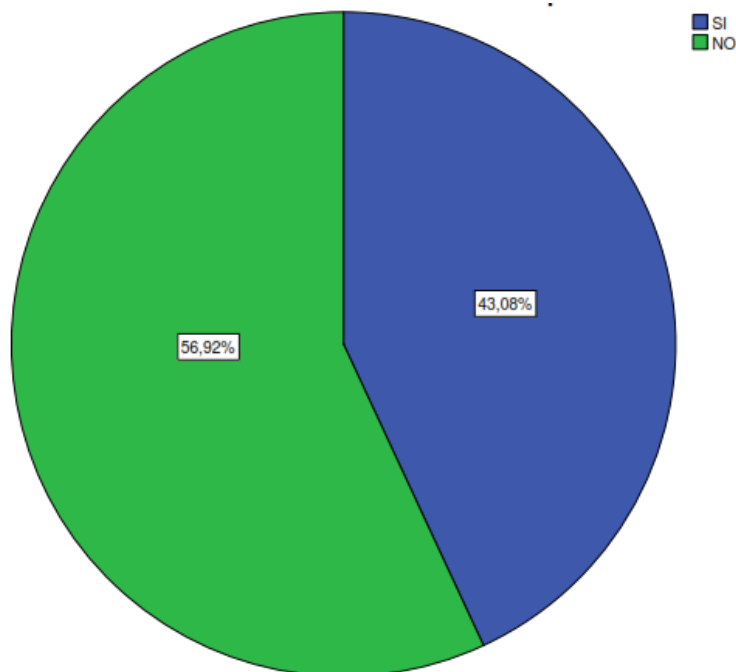
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 09, muestra la importancia de establecer una buena comunicación de forma vertical y horizontal, es así que, un **93.85%** de los colaboradores considera que sí, es fundamental lograr una buena comunicación y solo un **6.15%** considera que no es fundamental establecer una buena comunicación entre las diferentes áreas de una organización.

**Tabla 10: ¿Considera que en la empresa donde laboras, se mantiene una adecuada comunicación con sus superiores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	43,1	43,1	43,1
NO	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 10: ¿Considera que en la empresa donde laboras, se mantiene una adecuada comunicación con sus superiores?**



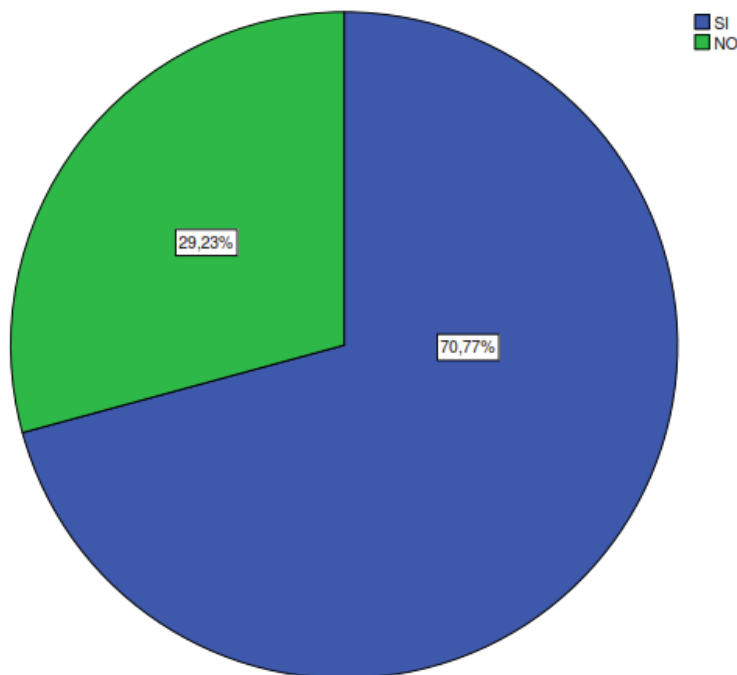
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 10, nos muestra un resultado ciertamente equilibrado, ya que evidenciamos que el **56.92%** indicó que **no** hay una adecuada comunicación con sus superiores, mientras que el **43.08%** indicó que sí se tiene una buena comunicación con sus superiores.

**Tabla 11: ¿Consideras que tu desempeño laboral es el esperado por la empresa donde laboras?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	46	70,8	70,8	70,8
NO	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 11: ¿Consideras que tu desempeño laboral es el esperado por la empresa donde laboras?**



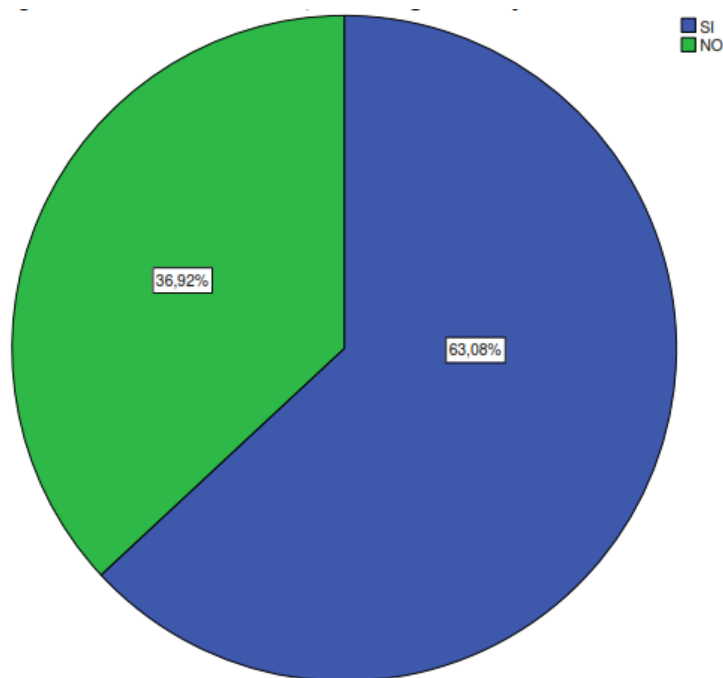
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El **gráfico N° 11**, nos indica que la percepción que tienen los colaboradores con referencia a su desempeño laboral es el esperado. El **70.77%** de los trabajadores indica que su desempeño sí es el esperado, mientras que el **29.23%** indica que su desempeño **no** es el esperado por la organización.

**Tabla 12: ¿En el área donde laboras, se te asigna trabajos o tareas de manera constante?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	41	63,1	63,1	63,1
NO	24	36,9	36,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 12: ¿En el área donde laboras, se te asigna trabajos o tareas de manera constante?**



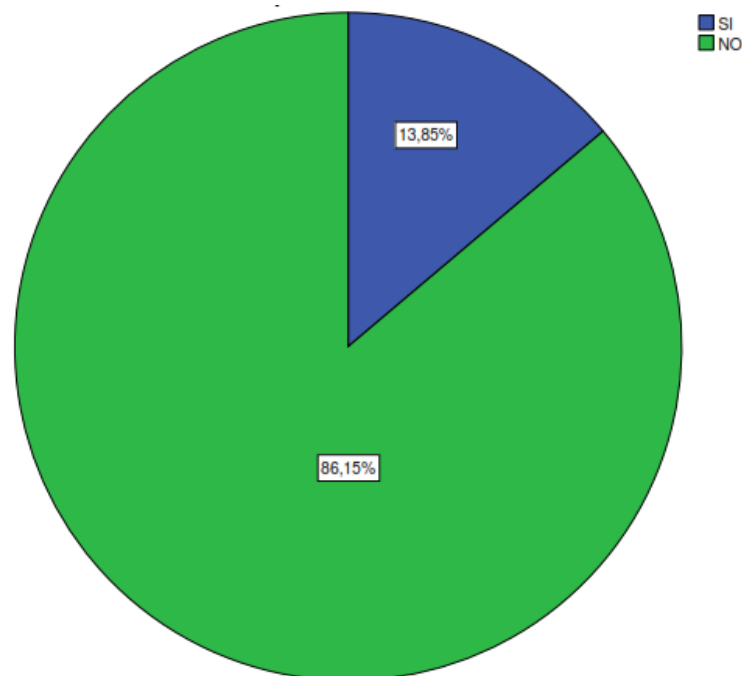
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 12, nos muestra como resultado que el **63.08%** de los trabajadores manifestó que sí, se les asigna actividades de manera constante, mientras que el **36.92%** indicó que no se les da indicaciones de manera continua sobre las actividades a realizar.

**Tabla 13: ¿Durante la realización de sus actividades, encuentra alguna dificultad que impida realizarla de manera eficiente?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	13,8	13,8	13,8
NO	56	86,2	86,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 13: ¿Durante la realización de sus actividades, encuentra alguna dificultad que impida realizarla de manera eficiente?**



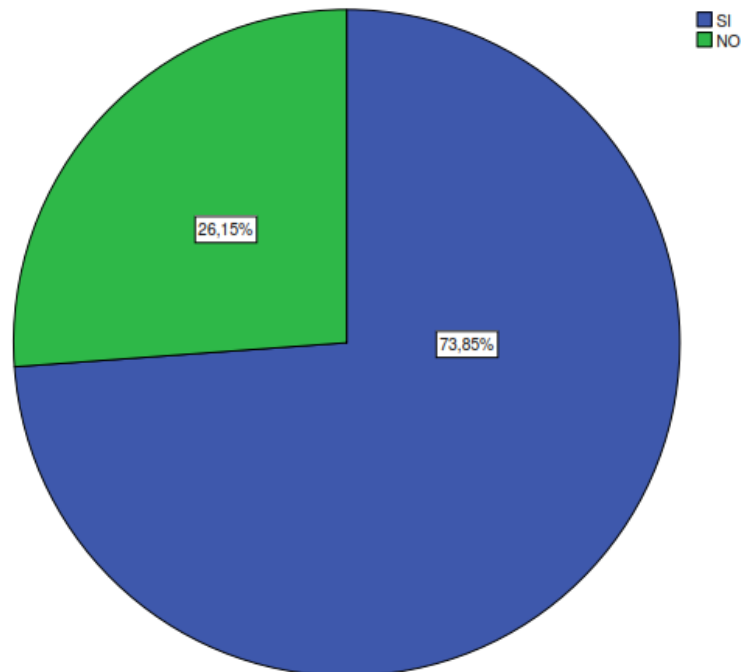
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 13**, con relación a la dificultad para realizar las actividades laborales, el **86.15%** de los colaboradores indica que **no** existe dificultad alguna; por otro lado, el **13.85%** manifiesta que sí encuentra dificultades para realizar sus actividades de manera eficiente.

**Tabla 14: ¿Tiene algún interés por capacitarse o adquirir nuevas habilidades en la empresa donde labora?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	48	73,8	73,8	73,8
NO	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 14: ¿Tiene algún interés por capacitarse o adquirir nuevas habilidades en la empresa donde labora?**



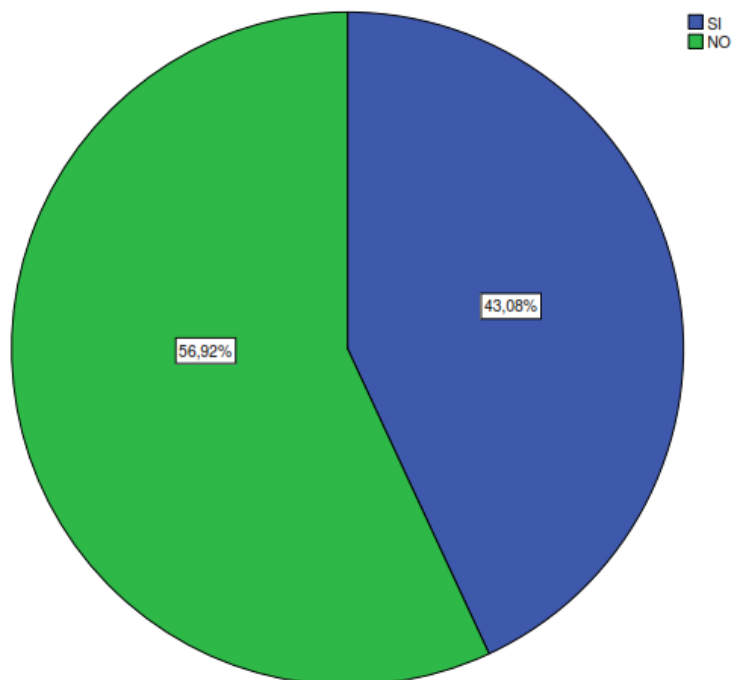
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 14, muestra que, el **73.85%** indica que sí, desean capacitación y poder desarrollar nuevas habilidades en la organización y, por otro lado, el **26.15%** de los colaboradores indica que no desean recibir capacitación ni desarrollar sus habilidades.

**Tabla 15: ¿Considera que, dentro de la organización donde labora, se trabaja en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	43,1	43,1	43,1
NO	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 15: ¿Considera que, dentro de la organización donde labora, se trabaja en equipo?**



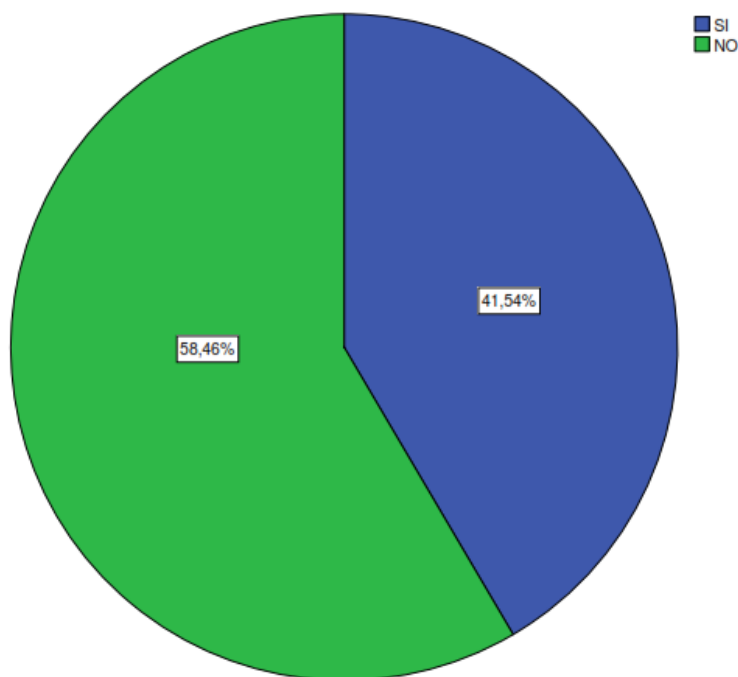
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 15**, la investigación nos muestra como resultado que el **43.08%** del total de los colaboradores indicó que sí se trabaja en equipo; mientras que el **56.92%** de los colaboradores indicó que no percibe que se trabaje en equipo en la organización.

**Tabla 16: ¿Cuándo existen problemas en tu área de trabajo, propones alternativas de solución?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	27	41,5	41,5	41,5
NO	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 16: ¿Cuándo existen problemas en tu área de trabajo, propones alternativas de solución?**



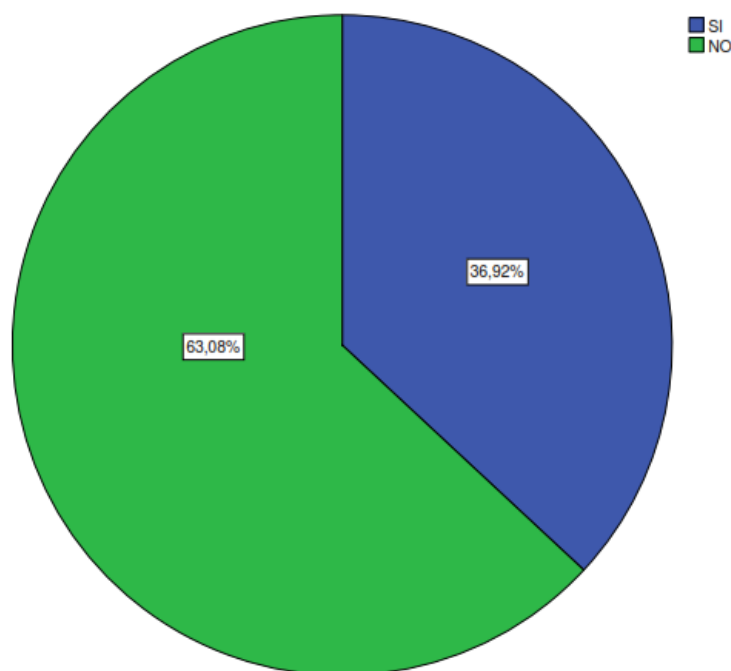
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 16, nos muestra que, con relación a la participación de los colaboradores como aportantes de soluciones, el **58.46%** indicó que no aportan propuestas de solución, mientras que el **41.54%** de los colaboradores sí participa aportando ideas o propuestas de solución ante la existencia de problemas en el desempeño de actividades.

**Tabla 17: ¿El jefe del área donde laboras, presenta actitudes de liderazgo y delega funciones?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	36,9	36,9	36,9
	NO	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 17: ¿El jefe del área donde laboras, presenta actitudes de liderazgo y delega funciones?**



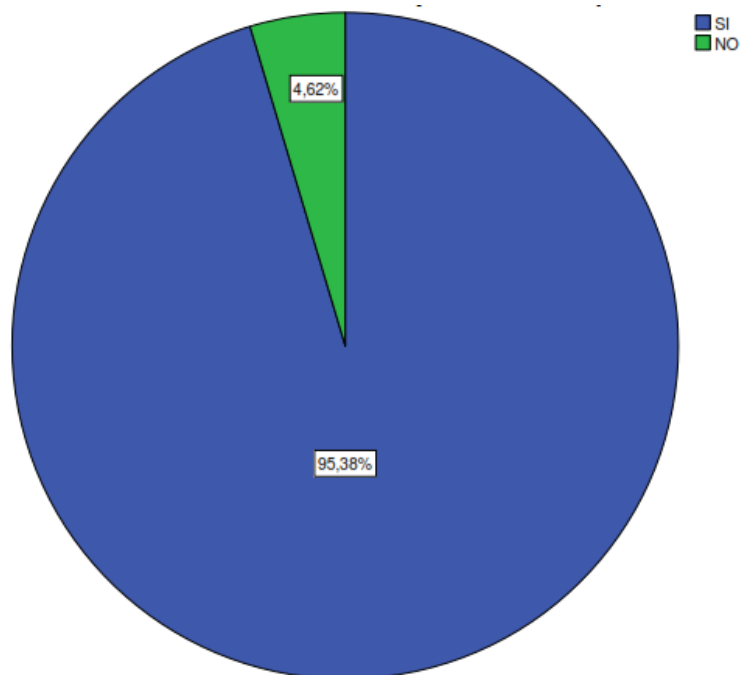
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El **gráfico N° 17**, nos muestra como resultado que, el **63.08%** de los colaboradores percibe que **no** existen actitudes de liderazgo por parte de sus superiores, mientras que el **36.92%** de los colaboradores manifestó que sí su percepción es favorable.

**Tabla 18: ¿Crees que el liderazgo y la delegación de funciones es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	62	95,4	95,4	95,4
	NO	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 18: ¿Crees que el liderazgo y la delegación de funciones es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa?**



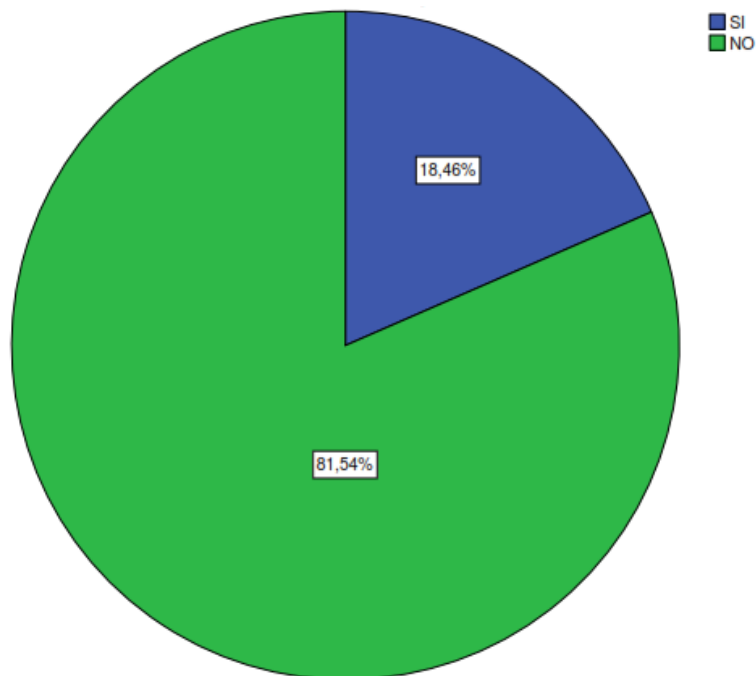
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El **gráfico N° 18**, nos muestra la importancia del liderazgo y es que, el **95.38%** de los colaboradores indicó que sí, es importante ejercer un liderazgo y delegar responsabilidades como estrategia para el alcance de los objetivos organizacionales, mientras que solo el **4.62%** consideró que este factor **no** es importante.

**Tabla 19:** ¿Cuándo se logra una meta en la empresa donde laboras, se realiza retroalimentación con la finalidad de mejorar algunos aspectos que no fueron los esperados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	18,5	18,5	18,5
	NO	53	81,5	81,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 19:** ¿Cuándo se logra una meta en la empresa donde laboras, se realiza retroalimentación con la finalidad de mejorar algunos aspectos que no fueron los esperados?



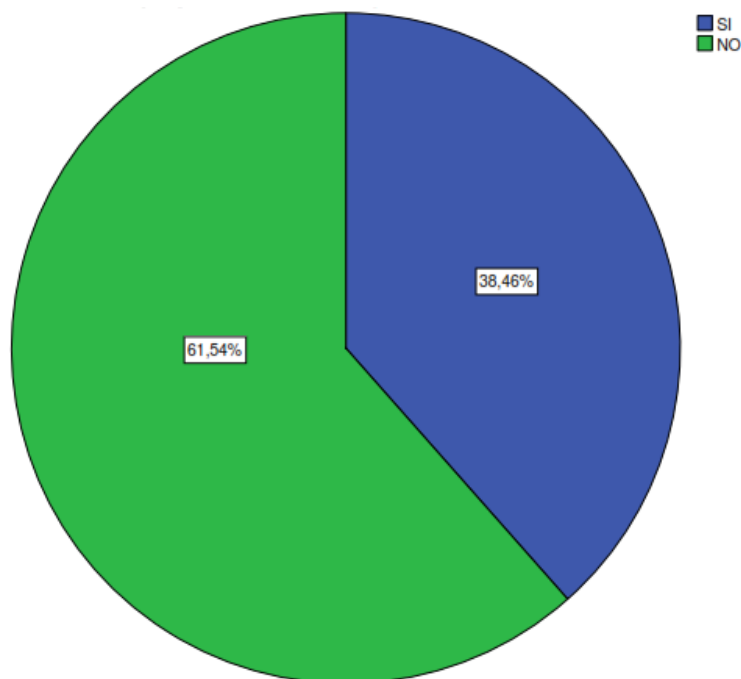
**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** El gráfico N° 19, nos muestra que el **81.54%** del total de los colaboradores manifestó que en la organización **no** se realiza retroalimentación como parte de una cultura organizacional en busca de una mejora continua, mientras que el **18.46%** de los colaboradores indica que sí se realiza retroalimentación para mejorar aspectos no esperados.

**Tabla 20:** ¿En la empresa donde laboras se identifica y se analizan los factores que perjudican el desempeño laboral de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	38,5	38,5	38,5
	NO	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Gráfico 20:** ¿En la empresa donde laboras se identifica y se analizan los factores que perjudican el desempeño laboral de los colaboradores?



**Fuente:** Resultados de la propia investigación

**Interpretación:** En el **gráfico N° 20**, evidenciamos como resultado de la investigación que el **61.54%** de los colaboradores percibió que en la organización no se analizan los factores o situaciones que impiden un desempeño laboral eficiente, mientras que el **38.46%** de los colaboradores indicó que sí percibió que en la organización se analizan los factores que dificultan un óptimo desempeño laboral.

## 4. CONCLUSIÓN

- A. Con respecto al objetivo general, describimos que, sí existe incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L., pues de acuerdo a rho Spearman se obtuvo un valor de 0.443, lo cual describe una relación directa entre las variables y su grado es moderado, por otro lado, el p valor es de 0.000 que es menor al 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se describe una correlación muy significativa. Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L.
- B. Con respecto al objetivo específico de describir la incidencia que genera la motivación en el clima organizacional, indicamos que, de acuerdo al rho Spearman se obtuvo un valor de 0.870, lo cual describe una relación directa y de grado muy alto, por otro lado, el p valor es de 0.000 que es menor al 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, es decir, sí existe incidencia de la motivación en el clima organizacional de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L.
- C. Con respecto al objetivo específico de describir la incidencia que genera la comunicación en el clima organizacional, describimos que de acuerdo al rho Spearman se obtuvo un valor de 0.818, lo cual describe una relación directa y de grado muy alto, por otro lado, el p valor es de 0.000 que es menor al 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, es decir,

sí existe incidencia de la comunicación en el clima organizacional de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L.

D. Con respecto al objetivo específico de describir la incidencia que genera el trabajo en equipo en el desempeño laboral, describimos que, de acuerdo al rho Spearman se obtuvo un valor de 0.819, lo cual describe una relación directa y de grado muy alto, por otro lado, el p valor es de 0.000 que es menor al 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, es decir, sí existe incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L.

E. Con respecto al objetivo específico de describir la incidencia que genera la evaluación 360° en el desempeño laboral, describimos que, de acuerdo al rho Spearman se obtuvo un valor de 0.772, lo cual describe una relación directa y de grado alto, por otro lado, el p valor es de 0.000 que es menor al 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna, es decir, sí existe incidencia de la evaluación 360° en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo la Roca S.C.R.L.

## 5. RECOMENDACIONES

- A. Es urgente que se elaboren e implementen planes o estrategias para motivar a los colaboradores, se deben de establecer programas de capacitación de la mano con los proveedores, promover el ascenso según su desempeño, generar espacios cómodos de trabajo asignando los materiales, equipos y herramientas necesarios, insertar sistemas de recompensas económicas y no económicas como parte de la cultura organizacional, de ser necesario ser flexibles en los horarios para quienes estudien; es importante que todo lo propuesto, cuente con el seguimiento para un correcto desarrollo.
  
- B. Es necesario elaborar y fomentar estrategias para que se mejore la comunicación tanto vertical como horizontal. Para alcanzar los objetivos de la organización es necesario fortalecer la comunicación interna, utilizando los canales adecuados como por ejemplo plataformas de mensajería, prestar atención a cada una de las sugerencias de los colaboradores, crear espacios de confianza, realizar actividades en grupa para afianzar la comunicación, transmitir con claridad la información, fomentar la empatía; todo esto con la finalidad de mejorar la percepción que tienen los colaboradores de la empresa.
  
- C. Para que los colaboradores se sientan comprometidos a alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario que sientan que verdaderamente se trabaja en equipo, que se fomente e incentive el compromiso de cada colaborador, que se designen roles y responsabilidades bien definidas, fomentar la participación y colaboración de todos a la solución de problemas, desarrollo de habilidades

blandas, comunicación abierta y respeto de las opiniones de los demás, planificar actividades de ocio y socialización y sobre todo, incentivar el liderazgo efectivo de los que dirigen las actividades de la empresa.

D. Programar la realización de evaluaciones del clima organizacional y el desempeño laboral, de forma semestral, con esto se busca reducir la incertidumbre y gradualmente ir mejorando el estado de las diferentes áreas de la organización, seleccionar evaluadores de forma correcta, elaborar cuestionarios de manera correcta, mantener la confidencialidad de los datos, tener un enfoque en el desarrollo y mejora continua, motivar la participación de todos y plasmar una cultura de retroalimentación.

## 6. REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Brasil: McGraw-Hill.

Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Juarez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto mexicano del Seguro Social*, 307 - 314.

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento, Métodos de investigación en ciencias sociales*. Mexico: McGraw-Hill.

López-Ronda, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Taurus.

Paco, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas del nivel primario y secundario. *Apuntes de ciencia y sociedad*, 1-1.

Segredo, P. (2013). Clima organizacional en la gestión de cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 385 - 393.

## **7. ANEXOS**



jimmy De la cruz Ramos &lt;jimcruz2603@gmail.com&gt;

## Informe de seguimiento- LATAM

1 mensaje

LATAM Revista Científica <latam@redilat.org>  
Para: Jimcruz <jimcruz2603@gmail.com>

17 de marzo de 2025, 12:57

Buenos días *Jimmy Edonson De la cruz Ramos*, nos comunicamos con usted para informarle que su artículo denominado "**El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca S.C.R.L. 2025**" sigue en proceso de revisión para ser publicado en LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.

**Reporte de primera revisión:** *el artículo ha pasado la revisión preliminar exitosamente.*

### Resumen de revisión

Reporte antiplagio: **7,33** % dentro del margen establecido  
Cantidad de revisiones de antiplagio: 3  
Estado: ARTÍCULO ORIGINAL

Para dar seguimiento a la revisión del artículo por los pares evaluadores, **se establece 5 días para el abono del arancel en concepto de procesamiento, el cual tiene un costo de 150 Usd libres** y que complete la carta de compromiso el cual deberá firmar y enviarnos nuevamente en formato PDF junto con el comprobante de pago. (La carta de compromiso se adjunta a este correo; si ya la ha presentado no es necesario que la vuelva a enviar)

El abono del arancel se realiza vía Stripe, para ello debe ingresar al siguiente enlace y cargar los datos de su tarjeta Crédito/Débito (Visa, MasterCard, American, Discover), una vez haya cargado los datos presione Pagar.

**La tasa de envío corre por cuenta del cliente**

### Costo de arancel + tasa de envío

<https://buy.stripe.com/14k01q3nP1rP6Q0eVy>

En caso de no contar con tarjeta de Crédito/Débito ponemos a Disposición Dlocal, donde hay varios medios dependiendo del país en el cual se encuentra

Es OBLIGATORIO el envío del comprobante de pago por este medio o por whatsapp

Pueden comunicarse con nosotros vía WhatsApp para un contacto directo con un asesor: <https://wa.me/message/Z2SROXS33K73F1>


### LATAM Revista Latinoamericana en Ciencias Sociales y Humanidades

--

Revista: <https://latam.redilat.org/>

WhatsApp: <https://wa.me/message/Z2SROXS33K73F1>

Facebook: <https://www.facebook.com/LatamRedilat>

 Web Bug from [https://latamrevistacientifica-dot-yamm-track.appspot.com/2NHtzndowR2Cu5e-Q7sH1Xr4hs1-uR0LwtPqsXLMzpl49IkGIIQGfC7xJOmfSRcBO1hTFB9AF-I9nz1a9LXyzJovdBUDTRMK\\_I02hk1RJRxtarYCcwIN6mtzTVrEXfeiafRGKKIeOz4poDg05rIbbr\\_-moj4\\_SWPvTbNg](https://latamrevistacientifica-dot-yamm-track.appspot.com/2NHtzndowR2Cu5e-Q7sH1Xr4hs1-uR0LwtPqsXLMzpl49IkGIIQGfC7xJOmfSRcBO1hTFB9AF-I9nz1a9LXyzJovdBUDTRMK_I02hk1RJRxtarYCcwIN6mtzTVrEXfeiafRGKKIeOz4poDg05rIbbr_-moj4_SWPvTbNg)

 **Carta de autoría-modelo.docx**  
59K

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**RESOLUCIÓN N° 0755A-2023/UPeU-FCE-CF**

Ñaña, Lima, 27 de diciembre del 2023

**VISTO:**

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Jimmy Edonson De La Cruz** identificado(a) con código Universitario N° 201712829, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Jimmy Edonson De La Cruz**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCTORA CRISTO LA ROCA SCRL – 2023*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 27 de diciembre del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).


Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Jimmy Edonson De La Cruz	201712829	Administración y Negocios Internacionales	“El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCTORA CRISTO LA ROCA SCRL – 2023”	Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna	Dictaminador 1: Mg. Gloria Ivon Luy Medina Dictaminador 2: Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez**  
DECANA



  
**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICA

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Empresa:  Sexo:   
Edad:  Cargo:

**Instrucciones:** Leer de manera detenida y responda de manera sincera cada una de las interrogantes.

### I. MOTIVACIÓN

1. ¿Considera que en la empresa donde labora, se motiva a los colaboradores de manera constante?

SI

NO

2. ¿Considera que en la empresa donde labora, se generan oportunidades de ascenso o se brinda la oportunidad de hacer línea de carrera?

SI

NO

3. ¿Considera que en la empresa donde labora, se brinda incentivos a los colaboradores?

SI

NO

4. ¿Cree usted que, si la empresa brinda algún incentivo, esto influye de manera positiva?

SI

NO

5. ¿Considera que los incentivos sumados a su salario, influyen de alguna manera a su rendimiento?

SI

NO

6. ¿Te sientes satisfecho con los incentivos que se otorgan en la empresa donde laboras?

SI

NO

**II. COMUNICACIÓN**

**7. ¿Consideras que en la empresa donde laboras se reconoce el trabajo de los colaboradores?**

SI

NO

**8. ¿Consideras que en la empresa donde laboras se da una comunicación asertiva?**

SI

NO

**9. ¿Consideras que es fundamental lograr una buena comunicación entre las diferentes áreas de la empresa donde laboras?**

SI

NO

**10. ¿Consideras que en la empresa donde laboras, se mantiene una adecuada comunicación con sus superiores?**

SI

NO

**III. TRABAJO EN EQUIPO**

**11. ¿Consideras que tu desempeño laboral es el esperado por la empresa donde laboras?**

SI

NO

**12. ¿En el área donde laboras, se te asigna trabajos o tareas de manera constante?**

SI

NO

**13. ¿Durante la realización de sus actividades, encuentra alguna dificultad que te impida realizarla de manera eficiente?**

SI

NO

Si tu respuesta es SI, Indica algunas: \_\_\_\_\_

**14. ¿Tiene algún interés por capacitarse o adquirir nuevas habilidades en la empresa donde labora?**

SI

NO

**15. ¿Considera que dentro de la organización donde labora, se trabaja en equipo?**

SI

NO

**IV. EVALUACIÓN 360°**

**16. ¿Cuándo existen problemas en tu área de trabajo, propones alternativas de solución?**

SI

NO

**17. ¿El jefe del área donde laboras, presenta actitudes de liderazgo y delega funciones?**

SI

NO

**18. ¿Crees que el liderazgo y la delegación de funciones es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa?**

SI

NO

**19. ¿Cuándo se logra una meta en la empresa donde laboras, se realiza retroalimentación con la finalidad de mejorar algunos aspectos que no fueron los esperados?**

SI

NO

**20. ¿En la empresa donde laboras se identifica y se analizan los factores que perjudican el desempeño laboral de los colaboradores?**

SI

NO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b><u>Problema General</u></b> De qué manera el Clima Organizacional incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL - 2025.</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b> Describir la incidencia que genera el clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL - 2025.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b> El Clima Organizacional si tiene incidencia y efectos en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p><b>V1:</b> Clima Organizacional</p> <p><b>V2:</b> Desempeño Laboral</p>	<p><b><u>Tipo de Investigación</u></b> El Tipo de Investigación es prospectivo, transversal y correlacional.</p> <p><b><u>Método de Investigación</u></b> El Método a utilizar es el descriptivo.</p>	<p><b><u>Población</u></b> La población considerada para esta investigación abarca a los trabajadores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL, la cual ejecuta obras de inversión pública.</p>
<p><b><u>Problemas Específico</u></b> De qué manera la motivación tiene incidencia con el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b> Describir la incidencia que genera la motivación en el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p><b><u>Hipótesis Específicas</u></b> La motivación si tiene incidencia en el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>		<p><b><u>Diseño de la Investigación</u></b> El presente estudio aplica un diseño NO experimental</p> <p style="text-align: center;"><b>X</b></p> <p style="text-align: center;"><b>M</b>    <b>i</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Y</b></p>	<p><b><u>Muestra</u></b> La muestra es de 65 trabajadores y corresponden tanto al plante profesional (10 trabajadores) entre profesionales y técnicos; también incluye a personal de campo (55 trabajadores) entre operarios, oficiales y peones.</p>
<p>De qué manera la comunicación tiene incidencia en el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p>Describir la incidencia que genera la comunicación en el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p>La comunicación si tiene incidencia en el Clima Organizacional de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>		<p>Donde: <b>M</b> = Muestra <b>X</b> = Variable: Clima Organizacional <b>Y</b> = Desempeño Laboral <b>i</b> = Incidencia</p>	
<p>De qué manera el trabajo en equipo tiene incidencia en el Desempeño Laboral de los</p>	<p>Describir la incidencia que genera el trabajo en equipo en el Desempeño Laboral de</p>	<p>El trabajo en equipo si tiene incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores</p>			

<p>colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p> <p>De qué manera la evaluación 360° tiene incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p>los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p> <p>Describir la incidencia que genera la evaluación 360° en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>	<p>de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p> <p>La evaluación 360° si tiene incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Cristo La Roca SCRL – 2025.</p>			
--	--	---	--	--	--

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Variables	Definición y/o Concepto	Concepto - Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	El clima organizacional está conformado por una serie de actitudes y emociones que diferencian a los trabajadores de la organización en sus diferentes actividades dentro de la organización, define la forma como los integrantes de la organización perciben su actividad laboral, sus interrelaciones, su estructura organizacional y su satisfacción Bustos & Miranda (2001)	El presente trabajo de investigación se basará en una encuesta, la cual será aplicada a los múltiples colaboradores de las principales constructoras de la ciudad de Iquitos.	Motivación	Ascensos Incentivos	Cuantitativa Ordinal
			Comunicación	Comunicación Vertical Comunicación Horizontal	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la forma como se desenvuelve cada integrante de la organización en el cumplimiento de sus actividades laborales, las cuales deben de estar ajustadas a los requerimientos y lo que exige la organización, demostrando eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las actividades encomendadas las cuales tiene como finalidad el logro de objetivos organizacionales Palmar Valero, & Jhoan (2014)	Para poder definir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, será de mucha necesidad contar con los datos que nos brinde la encuesta que se aplicará a los colaboradores de las principales constructoras de la ciudad de Iquitos.	Trabajo en Equipo	Actitud Responsabilidad	Cuantitativa Ordinal
			Evaluación 360°	Retroalimentación Conducta	