

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 inmobiliaria Rio
Huallaga S.A.C.**

Por:

Marco Richard Muñoz Rengifo

Asesor:

Lic. David Troya Palomino

Tarapoto, junio de 2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

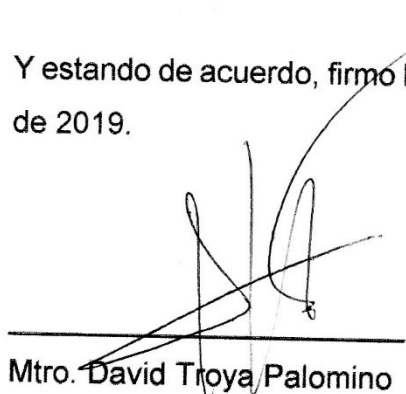
Mtro. David Troya Palomino de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C”*** constituye la memoria que presenta el **Bachiller Marco Richard Muñoz Rengifo** para aspirar al título de Profesional de Licenciado 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 constancia en *Tarapoto*, a los 24 de febrero de 2019.



Mtro. David Troya Palomino

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga
S.A.C

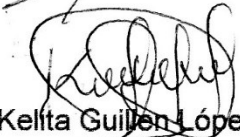
TESIS

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

JURADO CALIFICADOR



Lic. Elmer Cruzado Vásquez
Presidente



Lic. Kelta Guillen López
vocal



Lic. Amado Arce Cobeñas
Secretario



Lic. David Troya Palomino
Asesor

Tarapoto, 05 de junio de 2018

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por concederme vida, salud, sabiduría e inteligencia, a mis familiares por su apoyo y su amor incondicional.

A mi alma máter, la Universidad Peruana Unión, por acógame durante estos cinco años y prepararnos académicamente para hacer frente a la vida laboral.

A los ejecutivos de la Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C por permitirnos ejecutar esta investigación. A los colaboradores de la misma por su participación.

A mi asesor el Lic. David Troya Palomino por el apoyo y guía en el desarrollo de esta investigación, a mis docentes que estuvieron guiándome en este camino ya sea de manera directa o indirecta, por brindarme la asesoría necesaria en esta investigación.

A mis amigos de la promoción, no fue fácil llegar hasta este momento, juntos compartimos momentos inolvidables gracias por su apoyo constante y por la motivación para continuar.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este trabajo de investigación.

Tabla de contenido

RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema principal.	15
1.2.2 Problemas específicos.	15
1.3 Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo general.	16
1.3.2 Objetivos específicos.	16
1.4 Justificación	16
CAPITULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales.	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	19
2.2 Marco filosófico.	20
2.3 Marco teórico.	22
2.3.1 Clima laboral.	22
2.4.1.1 Importancia del clima laboral.....	23
2.4.1.2 Factores que determinan el clima organizacional.....	23
2.4.1.3 Dimensiones del Clima Laboral.....	26
2.4.1.3.1 Autorrealización.....	26
2.4.1.3.2 Involucramiento laboral.	27

2.4.1.3.3 supervisión.	27
2.4.1.3.4 comunicación.	27
2.4.1.3.5 condiciones laborales.	27
2.4.1.4 Consecuencias del clima organizacional.	27
2.4.1.5 Tipos de Clima Laboral.	28
2.4.2 Desempeño laboral.	30
2.4.2.1 Importancia del desempeño laboral.	30
2.4.2.2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.	31
2.4.2.2.1 Iniciativa laboral.	31
2.4.2.2.2 Trabajo en equipo.	32
2.4.2.2.3 Cooperación con los colaboradores.	32
2.4.3 Teorías del clima laboral y su relación con el desempeño.	32
2.5 Marco conceptual o Términos.	33
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.	35
3.1 Tipo de investigación.	35
3.2 Diseño de investigación.	35
3.3 Hipótesis.	36
3.3.1 Identificación de variable.	36
3.3.1.1 Variable predictora.	36
3.3.1.2 Variable de criterio.	36
3.3.2 Hipótesis general.	37
3.3.4 Hipótesis específicos.	37
3.4. Operacionalización de variables.	38
3.5 Población y técnicas de investigación.	42

3.5.1 Delimitación de la población.....	42
3.5.2 Delimitación de la muestra.....	42
3.5.3 Técnicas de recolección de datos	42
3.5.4 Descripción de la aplicación de instrumentos.....	42
3.5.5 Procedimiento de comparacion de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	43
3.5.6 Técnicas para el procedimiento de la información.....	43
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	44
4.1 Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	44
4.4 Discusión de resultados	51
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones	55
Referencias.....	56
Anexos.....	59

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.....	35
---	----

Índice de Tablas

Tabla 1. Factores determinantes del clima organizacional	24
Tabla 2. Operacionalización de variable.....	38
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable género	44
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable edad	44
Tabla 5. Análisis descriptivo de la variable estado civil	45
Tabla 6. Análisis descriptivo de la variable religión	45
Tabla 7. Análisis descriptivo de la variable grado de instrucción	45
Tabla 8. Análisis descriptivo del tiempo de servicio.....	45
Tabla 9. Análisis descriptivo de Clima organizacional de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.....	46
Tabla 10. Análisis descriptivo del Desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.....	47
Tabla 11. Análisis de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	48
Tabla 12. Análisis de correlación entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	49
Tabla 13. Análisis de correlación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.	50
Tabla 14. Análisis de correlación entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	51

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	59
Anexo 2. Instrumentos	60
Anexo 3. Validación por expertos de los instrumento.....	64
Anexo 4. Carta de autorización.	66

Resumen

El clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, la cual es percibida directa o indirectamente por los individuos en un ambiente de trabajo, mientras que la satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C para obtener conocimientos fundamentales los cuales nos ayudan a comprender el efecto de las relaciones laborales en la calidad y eficiencia de la labor organizada. A través de la metodología se observó que es más factible obtener un buen desempeño laboral con un clima organizacional favorable, se analizó las diferentes dimensiones de las variables clima organizacional y desempeño laboral. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó una encuesta validada y se aplicó a 80 colaboradores. Con los resultados descritos en la investigación, se concluye que el clima organizacional si tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral

Abstract

The organizational climate is the set of properties of the work environment, which is perceived directly or indirectly by individuals in a work environment, while job satisfaction is the relatively stable disposition or tendency towards work, based on beliefs and values developed from their occupational experience.

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C to obtain fundamental knowledge which helps us to understand the effect of labor relations on the quality and efficiency of the organized work. Through the methodology it was observed that it is more feasible to obtain a good work performance with a favorable organizational climate, the different dimensions of the organizational climate variables and work performance were analyzed. For the development of this research a validity survey was used and it was applied to 80 collaborators. With the results described in the research, it is concluded that the organizational climate does have a significant relationship with the work performance of the employees of the Real Estate Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga.

Keywords: Organizational climate, work performance.

Capítulo I

El problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Vivimos una realidad en que una gran cantidad de empresas, de los diferentes sectores comerciales han volcado sus miradas a un factor que es determinante para el logro de sus objetivos y el éxito, el factor humano.

Como parte de esta corriente que muestra interés por el factor humano podemos mencionar que un tema determina la actuación del talento humano es el clima organizacional, y en nuestra realidad se viene realizando muchas investigaciones al respecto y es un tema de amplia difusión y extraña mente de poca comprensión. El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Entonces el clima organizacional, se transforma en un aspecto vital, tanto así que el éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello el talento humano. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el Clima organizacional se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas.

Asimismo, Menarguez (2004) menciona que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los colaboradores tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la misma colaboradora trabajen de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones”

De esta manera, el clima organizacional y desempeño laboral constituyen un elemento fundamental e importante para observar y analizar una información clara y fiable sobre las

condiciones del trabajo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los clientes o usuarios del servicio que presta la empresa, de igual forma contribuir a que el colaborador se sienta a gusto con la labor que desempeña.

En efecto con miras a demostrar la situación que se vive en la Constructora Inmobiliaria Huallaga S.A.C, el investigador ha tomó la decisión de realizar una investigación que ayude a determinar la relación de estos constructos y dar directrices se ayuden los directivos en la toma de decisiones.

La presente investigación ha tenido como unidad de estudio a la Constructora Inmobiliaria Huallaga S.A.C, porque se evidencia distintas carencias con respecto al desempeño laboral de los colaboradores , siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios el clima organizacional de la empresa , por ello es necesario investigar las causas que ahondan con mayor fuerza este problema, buscando dar algunas alternativas de solución, además mejorar la forma de desempeño de todos los integrantes de la empresa a fin de que la empresa pueda mejorar su calidad de servicio.

1.2 Formulación del problema

Los problemas a tratar en esta investigación son:

1.2.1 Problema principal.

¿Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga SAC 2018?

1.2.2 Problemas específicos.

- a) ¿Existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?
- b) ¿Existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga SAC, 2018?

- c) ¿Existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos.

- a) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.
- b) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.
- c) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

1.4 Justificación

Los beneficiarios directos de la investigación realizada serán los colaboradores, el clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, las empresas del mismo rubro y otros de manera directa e indirectamente ya que se estudió clima organizacional y su relación con el desempeño, para generar aumento información relevante que podría contribuir con un clima de trabajo.

En cuanto a lo teórico el aporte a la ciencia es que realizó con esta investigación es mostrar antecedentes y resultados que puedan ser compartidos con profesionales, estudiantes que estén interesados en la temática sobre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral.

En lo metodológico el instrumento a ser utilizado en esta investigación será sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficacia, se utilizará una metodología la

cual permitirá la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador.

Capítulo II

Fundamento teórico de la investigación

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Palomino y Peña (2016) desarrollaron una investigación titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast Ltda.”, con el objetivo de analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast Ltda., la metodología utilizada fue una investigación descriptiva y correlacional; los resultados obtenidos permitieron llegar a la conclusión de la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. El procedimiento estadístico llevó a concluir 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 percepción global del clima organizacional. Así mismo, las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global.

Zans (2017) desarrolló una investigación titulada “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.”, con el objetivo de describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa; la metodología utilizada fue una investigación correlacional explicativa y se 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.

Quipas (2016), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del rubro de materiales de construcción. El método que se desarrolló en esta investigación es de tipo correlacional con 90 colaboradores. y los resultados indican que existen relaciones directa y significativa entre las variables, por lo tanto se determina que en una organización cuyo clima laboral es desfavorable el desempeño de los colaboradores se verá afectado.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Machaca (2015) desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, su objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, la metodología fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental y el resultado fue que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Carruitero y Riccer (2014), en su tesis “Relación entre el clima organizacional y Satisfacción Laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional la Libertad – 2014”, dicho trabajo tiene como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables y proponer un plan de mejora que favorezca al clima organizacional. El método utilizado en este trabajo de investigación es de tipo transaccional, transversal y correlacional ya que el estudio busca nuevos conocimientos o campos de investigación, en tal sentido se

seleccione una muestra de 17 colaboradores, que representan la totalidad de la población, lo cual se aplicó una encuesta estructurada teniendo como primera variable al clima organizacional conteniendo 31 ítems divididos en cuatro dimensiones con un total de 124 puntos y la segunda variable corresponde a la satisfacción laboral conteniendo 23 ítems divididos en cinco dimensiones con 92 puntos.

Pérez (2015), en su tesis “Clima organizacional y desempeño de los docentes, Der educattiva N° 1 Velntanilla”, tiene como objetivo precisar el sentido e intensidad de la relación entre las variables Clima Organizacional y desempeño de los docentes, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional de corte transversal. Los resultados mostraron que existe una asociación positiva y directa entre percepción favorable del clima organizacional y la satisfacción laboral. Adicionalmente, se observó que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al año de ingreso.

2.2 Marco filosófico.

En la presente investigación se consideró las bases bíblicas filosóficas que se detallan a continuación.

Reyna Valera (1960) menciona en el texto Bíblico de (Proverbios 16:3), Pon en manos del Señor todas tus obras, y tus proyectos se cumplirán.

Reyna Valera (1960) menciona en (Colosenses 3:23-24) Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor.

Reina Valera (1960) La santa Biblia dice en (1 Corintios 15:58) Por lo tanto, mis queridos hermanos, manténganse firmes e incommovibles, progresando siempre en la obra del Señor, conscientes de que su trabajo en el Señor no es en vano.

Reina Valera (1960) menciona en el libro de (2 Timoteo 2:15) Esfuérzate por presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse y que interpreta rectamente la palabra de verdad.

Reina Valera (1960) menciona en el libro de (Hechos 20:24) Sin embargo, considero que mi vida carece de valor para mí mismo, con tal de que termine mi carrera y lleve a cabo el servicio que me ha encomendado el Señor Jesús, que es el de dar testimonio del evangelio de la gracia de Dios.

De White (1940) aporta “Dios ha confiado a los hombres talentos: un intelecto donde se originan las ideas, un corazón para que sea el asiento de su trono, los afectos para que se fluyan como bendiciones para otros, una conciencia para que convenza el pecado. Cada uno ha recibido algo del maestro, y cada uno debe hacer su parte para satisfacer las necesidades de la obra de Dios”

De White (1989), afirma que se requiere de una reorganización que no solamente capacite a quienes están en diferentes secciones del gran campo de cosecha a llevar a cabo las responsabilidades de la labor en particular, donde se promueve el progreso de las personas.

De White (1998), menciona que el individuo tiene que esforzarse más que otros en sus actividades de manera humilde, es cierto que no todos cuentan con las mismas facultades y tampoco ocupan los mismos puestos y responsabilidades, pero sin embargo el desempeño siempre debe ser con fidelidad, responsabilidad y celo como para Dios y no para los hombres.

De White (1909) menciona “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras

asociaciones e instituciones. Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mesclen los principios de la verdad con cada transacción comercial. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serían incapaces de atender”.

De white (1970) menciona “Mientras que muchos están demasiado dedicados a los negocios mundanales, otros van al extremo opuesto, y no trabajan lo suficientemente para sostenerse a sí mismos y aquellos que dependen de ellos”.

2.3 Marco teórico.

2.3.1 Clima laboral.

En tiempos actuales, la teoría y la investigación en el campo de la administración en las organizaciones están pasando por un gran interés por conocer como se muestra el clima organizacional, sin embargo, desde tiempos memorables se encontraron importantes definiciones que contribuyen a entenderlo. Es por esto que se consideran los siguientes:

Chruden y Sherman (1999), determinan que una organización tiene su propia y única personalidad o clima que las hace únicas y diferentes a otras organizaciones. Debido a los efectos que tiene el clima sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de su personal y sobre el logro de los objetivos de la organización, consideran que la gerencia debe poner una cuidadosa atención sobre esta cualidad.

Fincher (1983) sitúa al clima organizacional dentro del sistema gerencial o administrativo, que incluye, además la estructura organizacional, políticas, procedimientos, reglas, sistema de recompensas, toma de decisiones, etc. Y menciona al clima como “las percepciones que los empleados pueden tener en relación a las prácticas organizacionales y los principios operativos. La valoración del clima organizacional es pertinente con la valoración de la actuación, ventajas y limitaciones que pudiera tener la organización y puede sugerir pasos correctivos”.

Chiavenato (2009) se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización estrechamente ligada al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

2.4.1.1 Importancia del clima laboral.

Brunet, (2011) menciona en la perspectiva global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros.

La importancia se centra en posibilidad de analizar y diagnosticar el clima debido a tres razones:

- a) Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- b) Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

2.4.1.2 Factores que determinan el clima organizacional.

Alvares (1995) menciona que existen factores que determinan el clima organizacional y que son causantes de las diferencias entre las organizaciones y son:

Tabla 1.

Factores determinantes 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, todos nuestros miembros 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 sistémico	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 simbiótica	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.
Consenso	Si las diferentes decisiones que se toman en los diversos grupos se hace 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 represente 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, afín 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 conflictos	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)

2.4.1.3 Dimensiones del Clima Laboral.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará las dimensiones propuestas por la Psicóloga Palma (2004), menciona 5 dimensiones que facilitaran las tareas en las instituciones:

2.4.1.3.1 Autorrealización.

Es la percepción del colaborador con respecto a las posibilidades del medio ambiente

laboral, favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a las actividades del colaborador y con respectiva de futuro. (Palma, 2004).

2.4.1.3.2 Involucramiento laboral.

Es la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la institución. (Palma, 2004).

2.4.1.3.3 supervisión.

Son apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores dentro de la actividad en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño cotidiano. (Palma, 2004).

2.4.1.3.4 comunicación.

Según Palma (2004), 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.

2.4.1.3.5 condiciones laborales.

Reconocimiento de que la institución pública provee de elementos materiales, económicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004).

2.4.1.4 Consecuencias del clima organizacional.

Goran (2003) La teoría administrativa considera que el clima afecta diversos procesos que se gestan al interior de las organizaciones, sobre todo a nivel psicológico y administrativo, tales como la comunicación, toma de decisión, solución de problemas, tratamiento de los conflictos, aprendizaje y motivación, y por tanto influye en la eficiencia y el desempeño de los empleados, así como en la productividad de la organización como un todo, en su habilidad para innovar y en la satisfacción laboral y en el bienestar de que gozan sus miembros. El clima afecta como un todo al miembro de la organización, a través de la atmósfera psicológica general, que es relativamente estable en el tiempo. No son

acontecimientos aislados los que producen una influencia prolongada en el comportamiento y sentimientos; es la exposición diaria a una atmósfera psicológica particular. Así las cosas, y por su efecto prolongado, el concepto de clima es de interés e importancia para comprender la vida organizacional.

2.4.1.5 Tipos de Clima Laboral.

Ayoub (2011) manifiesta que, bajo una base universal y normativa, Likert, exponente de la teoría del comportamiento considera que cada organización es diferente y por ello es necesario realizar de forma principal un análisis para poder identificar el tipo de organización para que posteriormente se determine qué tipo de dirección es la más indicada a utilizar. Por ello Likert (1981) aporta cuatro sistemas o estilos de gestión con los cuales pretendió demostrar que eleva la producción, reduce costos y genera mayores niveles de satisfacción.

a) Sistema I. Autoritario - explotador: Esta caracterizado porque la dirección no tiene confianza plena en sus colaboradores y las decisiones son tomadas en su mayoría por los altos mandos de la organización. Los empleados trabajan en torno a un clima de desconfianza, temor de castigos y amenazas, de inseguridad. La comunicación es sólo de forma descendente, es decir el empleado recibe órdenes o instrucciones específicas; no existe el trabajo en equipo.

b) Sistema II. Paternalista – benevolente: La administración es condescendiente con sus colaboradores, es decir, tiende a acomodarse a los gustos o propuestas de ellos. Así también, la motivación se da mediante recompensas, pero también con el temor y castigo. La administración confía en cierto modo en sus colaboradores, la información fluye hacia arriba, pero con ciertas restricciones, aunque la mayor parte de decisiones son tomadas por los niveles superiores de la organización; solo algunas en los niveles inferiores. También en este tipo de sistema se centraliza el control, pero en este sistema se presenta una mayor

delegación con sus colaboradores. Por último, la percepción de los colaboradores se presume como estable, y sus necesidades cubiertas, mientras exista el respeto a las reglas de juego establecidas por la organización.

c) Sistema III. Consultivo: En el presente sistema existe un mayor grado de descentralización y delegación de cada decisión, es decir, las decisiones que generalmente son tomadas por los niveles superiores, también incluye a los colaboradores de los niveles medios e inferiores, para la toma de decisiones más específicas. Así también, la administración tiene cierta confianza con sus empleados, pero no completamente. El clima que caracteriza a este sistema es de confianza; la comunicación es descendente y ascendente; se busca el involucramiento; se utiliza la recompensa como una forma de motivación y los castigos ocasionalmente, así como también la búsqueda por resolver aquellas necesidades de prestigio y estima.

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.

2.4.2 Desempeño laboral.

El desempeño laboral es la conducta real del personal, tanto en el orden profesional y técnico como en las relaciones interpersonales que se crean en torno a las habilidades, destrezas, actitudes y valores desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral para la identificación y solución de los problemas que se enfrentan en el desempeño de un área determinada de trabajo.

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).

Stoner (1994), menciona que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la institución trabajan eficazmente para alcanzar las metas comunes, sujeto a las reglas básica establecidas con anterioridad.

Drucker (2002), define al desempeño laboral como el cumplimiento de los deberes, tareas de parte de los colaboradores según sus competencias y de acuerdo a los cargos asignados.

Desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en terminos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribucion a la empresa (Perez,2009,p.4).

Por tal el desempeño laboral tiene como fin desarrollar las capacidades del personal, potenciar las fortalezas para que aborden mayores desafios..

2.4.2.1 Importancia del desempeño laboral.

Robins (2004), afirma que el factor motivacional juega un papel fundamental en el desempeño laboral, puesto que las personas para aumentar al maximo su motivacion, tienen que percibir que su esfuerzo en el trabajo les trae una evaluacion favorable la que a su vez trae las recompensas que aprecian por su comprometido trabajo.

Para Pedraza, Glenys y Mayrene (2010), menciona que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para cualquier organización, por lo que se debe prestar atención dentro del proceso de administración. El desempeño provee de beneficios a la institución y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los colaboradores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Según Blog de Work Meter (2012), menciona la importancia del desempeño laboral, en que los colaboradores sepan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos, políticas que se deben respetar los objetivos que deben cumplir. El desempeño laboral debe ser motivado constantemente para ello se debe utilizar técnicas como pueden ser delegados a una mayor autoridad, darle mayor responsabilidad, recompensar logros obtenidos y brindar un buen clima organizacional.

2.4.2.2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Para Guerrero (2014) presenta las dimensiones para desempeño laboral las cuales son utilizadas para esta investigación:

2.4.2.2.1 Iniciativa laboral.

Guerrero (2014). Menciona que la iniciativa es una de las cualidades más buscadas por las empresas a la hora de seleccionar a las futuras incorporaciones que van a cubrir los diferentes puestos vacantes en las mismas.

Así mismo, la iniciativa se define como la cualidad personal para anticiparse a los demás dialogando, actuando, resolviendo o tomando decisiones sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.

Hoy en día todas las personas alardean de tener iniciativa; si probamos a preguntar a 10 personas que si tienen iniciativa van a contestar afirmativamente sin dudarlo. Eso sí, al preguntarles por qué se consideran con iniciativa la cosa cambia y suelen contestar con respuestas muy correctas y generales, que sinceramente a mí me dejan igual que antes de

formular esta pregunta a los candidatos.

2.4.2.2.2 Trabajo en equipo.

Son condiciones de trabajo de tipo psicológico, que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo, puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción de actividades encomendadas.

2.4.2.2.3 Cooperación con los colaboradores.

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

2.4.3 Teorías del clima laboral y su relación con el desempeño

Marroquin y Perez (2011), expresan que el clima organizacional puede ser un enlace para el buen desempeño de la institución en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción en el comportamiento de quienes la integran, es la expresión personal de la percepción que los colaboradores y directivos se forman de la institución a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la institución.

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 sí mismas quienes son, que se merecen y que son capaces de realizar. Por tal 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.

Basados en los estudios por Jimenez (2011), se puede describir que el clima

organizacional de manera generica lo identifica como el ambiente que se vive en la entidad publica 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.

Fiallo, Alvarado y Soto (2015), los colaboradores que trabajan en una organizacion con un nivel de clima organizacional alto logran excelentes niveles de desempeño y que este ayude a mejorar la productividad y eficiencia del colaborador en la utilizacion de los recursos y materiales para cumplir con los objetivos de la entidad publica.

2.5 Marco conceptual o Términos.

Clima laboral: Conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, la cual es percibida directa o indirectamente por los individuos que viven y laboran, en el influyen su motivación y comportamiento.

Autorrealización: Se refiere al deseo de satisfacer el potencial más alto y propio de cada individuo. Por tal en este nivel el ser humano que no aprovecha a plenitud sus talentos y capacidades estará descontento o intranquilo.

Involucramiento laboral: Involucramiento como el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la institución para el cual trabajan. El involucramiento laboral incluye el factor personal es decir el interés por participar y la importancia de la satisfacción por querer realizarlo.

Supervisión: Es la actividad encargada de apoyar, vigilar observar, identificar y analizar el registro de todas y cada una de las actividades que se realiza dentro de un área de trabajo específico, de tal manera que se realice de forma satisfactoria.

Comunicación: Es el proceso 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. También la comunicación significa

la capacidad de entregar y recibir información que contribuya a la inclusión laboral, al mejoramiento del desempeño y al desarrollo de las relaciones armoniosas.

Condiciones laborales: Son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo en las personas. 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.

Iniciativa Laboral: Es la predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyando en su autorresponsabilidad y autodirección.

Trabajo en equipo: Son condiciones de trabajo de tipo psicológico, que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo, puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción de actividades encomendadas.

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

3.1 Tipo de investigación.

Esta investigación es de tipo correlacional, porque se busco la relacion que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.

Hernandez, Fernandez y Batista (2014), señala que el tipo de estudio correlacional tiene como proposito medir el grado de relacion que existe entre dos o mas conceptos o variables. Este estudio mide las dos variables que se pretenden ver si estan o no relacionadas en los mismos sujetos y despues se analiza la correlacion.

3.2 Diseño de investigación.

La investigacion corresponde basicamente a un diseño de tipo no experimental y de carácter transaccional o transversal, por que no hubo manipulacion de las variables de estudio y los datos fueron recogidos en un momento dado. Hernandez,Fernandez y Baptista, (2014, pp 152,153).

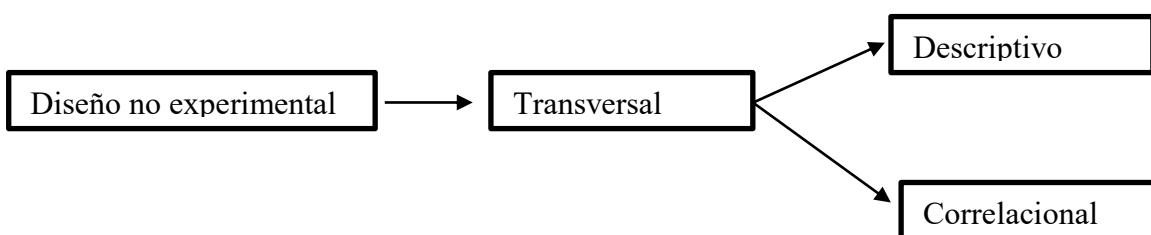


Figura 1. Diseño de la investigacion

Fuente: Hernandez, (2014)

3.3 Hipótesis

3.3.1 Identificación de variable

3.3.1.1 *Variable predictora.*

Variable 1 = Clima laboral

Dimensiones:

- a. autorrealización
- b. involucramiento laboral
- c. supervisión
- d. comunicación
- e. condiciones laborales

3.3.1.2 *Variable de criterio.*

Variable 2 = Desempeño laboral

Dimensiones:

- a. Iniciativa laboral
- b. Trabajo en equipo
- c. Cooperación de los colaboradores

3.3.2 Hipótesis general

Existe una relacion significativa entre clima organizacional y Desempeño laboral en los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

3.3.4 Hipótesis específicos

- a) Existe una relacion significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.
- b) Existe una relacion significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.
- c) Existe una relacion significativa entre clima organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 20183.

3.4. Operacionalización de variables.

Tabla 2.

Operacionalización de variable

TITULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES PROPUESTOS	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUALLAGA S.A.C"	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 permite 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	
		Involucramiento laboral	Compromiso con el éxito en la organización	Percibo que se siente compromiso con el éxito de la institución
			Cooperación entre compañeros de trabajo	Percibo que los compañeros de trabajo cooperan entre sí
			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
Supervisión	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
	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.
Comunicación	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
	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	
	Condiciones laborales	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	
		Disponición 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	Se tiene iniciativa propia laboral en ausencia del director y/o supervisor.
			Iniciativa en el proceso de atención	Se tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en la 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 la 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 : Elaboracion propia

3.5 Población y técnicas de investigación

3.5.1 Delimitación de la población.

La unidad de observación serán los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C de Tarapoto, provincia de San Martín, Región San Martín. 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 80 personas.

3.5.2 Delimitación de la muestra.

La muestra deliberada tomando el 100% de los colaboradores, siendo un total de 80 personas.

3.5.3 Técnicas de recolección de datos

En esta fase de la investigación nos dimos un tiempo de tres días para ir a encuestar a los 80 colaboradores que laboran en la empresa, para recolectar la información iremos en horario donde no se interrumpa sus labores.

3.5.4 Descripción de la aplicación de instrumentos.

El instrumento de clima organizacional (CL- SPC) creado y validado por la Psicóloga Palma (2004), 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 número 1 (siempre) y el número 5 (nunca), las mismas que se utilizarán 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 número 5 (Siempre). dicho cuestionario facilitará la interpretación de la información.

3.5.5 Procedimiento de comparacion de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Para validar el instrumento en el presente estudio, se hará la consulta a especialistas en el tema los mismos que evaluarán el instrumento de manera detallada.

Se hará el análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach.

3.5.6 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 ingresara 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

Resultados y discusiones.

4.1 Análisis de fiabilidad de instrumentos

4.1.1. Análisis de fiabilidad del Clima Laboral

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 (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.2. Análisis de las variables demográficas

4.2.1. Análisis descriptivo del género

Tabla 3.

Análisis descriptivo de la variable género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	56	70
Femenino	24	30
Total	80	100

El 70% de los encuestados fueron hombres y el 30% fueron mujeres.

4.2.2. Análisis descriptivo de la edad

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la variable edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 22	4	5
22 a 27	39	49
28 a 33	21	26
34 a 39	10	13
40 a 45	6	8
Total	80	100

El 5% de los encuestados tuvieron una edad menor que 22 años, el 49% entre 22 y 27 años, el 26% entre 28 y 33 años, el 13% entre 34 y 39 años y el 8% entre 40 y 45 años.

4.2.3. Análisis descriptivo del estado civil

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la variable estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	12	15
Soltero	48	60
Conviviente	20	25
Total	80	100

El 15% de los encuestados fueron casados, el 60% solteros y el 25% convivientes.

4.2.4. Análisis descriptivo de la variable religión

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la variable religión

Religión	Frecuencia	Porcentaje
Cristianismo	59	74
Hinduismo	5	6
Otros	16	20
Total	80	100

El 74% de los encuestados pertenecen al cristianismo, el 6% fueron hinduistas y el 20% profesan otras religiones.

4.2.5. Análisis de grado de instrucción

Tabla 7.

Análisis descriptivo de la variable grado de instrucción

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	16	20
Superior	64	80
Total	80	100

El 20% de los encuestados tuvieron el nivel secundario como grado de instrucción y el 80% el nivel superior.

4.2.6. Análisis de grado de tiempo de servicio

Tabla 8.

Análisis descriptivo del tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 meses	17	21
6 a 12 meses	22	28
1 a 2 años	41	51
Total	80	100

El 21% de los encuestados tienen un tiempo de servicio de 1 a 5 meses, 28% de 6 a 12

meses y el 51% de 1 a 2 años

4.3. Análisis descriptivo de la variable Clima organizacional

Tabla 9.

Análisis descriptivo de Clima organizacional de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6
	Bastante de acuerdo	61	76
	Totalmente de acuerdo	14	18
	Total	80	100
Autorrealización	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3
	Bastante de acuerdo	39	49
	Totalmente de acuerdo	39	49
	Total	80	100
Involucramiento laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	18
	Bastante de acuerdo	64	80
	Totalmente de acuerdo	2	3
	Total	80	100
Supervisión	Bastante de acuerdo	55	69
	Totalmente de acuerdo	25	31
	Total	80	100
Comunicación	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	19
	Bastante de acuerdo	53	66
	Totalmente de acuerdo	12	15
	Total	80	100
Condiciones laborales	Bastante en desacuerdo	3	4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	30
	Bastante de acuerdo	53	66
	Total	80	100

Fuente: elaboración propia

La Tabla 9 muestra el nivel de Clima organizacional de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. En cuanto a la variable Clima organizacional, el 6% de los encuestados tuvieron una posición neutra “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 76% indicaron Bastante de acuerdo y el 18% están Totalmente de acuerdo. Con respecto a las dimensiones: la Autorrealización tuvo una mayor frecuencia en los niveles “bastante de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con un porcentaje de 49%; el Involucramiento laboral tuvo una mayor frecuencia en el nivel “bastante de acuerdo” con un porcentaje de 80%; la supervisión tuvo una mayor frecuencia en el nivel “bastante de acuerdo” con un porcentaje de 69%; la comunicación alcanzó una mayor frecuencia en el nivel “bastante de acuerdo”

con un porcentaje de 66% y las Condiciones laborales alcanzaron su mayor frecuencia en el nivel “bastante de acuerdo” con un porcentaje de 66%.

4.4. Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

Tabla 10.

Análisis descriptivo del Desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10
	Bastante de acuerdo	52	65
	Totalmente de acuerdo	20	25
	Total	80	100
Iniciativa Laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9
	Bastante de acuerdo	56	70
	Totalmente de acuerdo	17	21
	Total	80	100
Trabajo en equipo	Bastante en desacuerdo	6	8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11
	Bastante de acuerdo	47	59
	Totalmente de acuerdo	18	23
Cooperación con los colaboradores	Total	80	100
	Bastante en desacuerdo	4	5
	Bastante de acuerdo	39	49
	Totalmente de acuerdo	37	46
	Total	80	100

Fuente: elaboración propia

La Tabla 10 muestra el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. En cuanto a la variable Desempeño laboral, el 10% de los encuestados manifestaron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 65% respondió “Bastante de acuerdo” y el 25% manifestaron que estaban “totalmente de acuerdo”. Todas las dimensiones tuvieron un porcentaje más alto en la categoría “bastante de acuerdo”, correspondiendo estos porcentajes a 70%, 59% y 49% para Iniciativa laboral, Trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores respectivamente.

4.4. Prueba de hipótesis

4.4.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

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 Alternativa (H_1).

Tabla 11.

Análisis de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

Clima organizacional	Desempeño Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,601	0.000	80

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 11 se presenta la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,601 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

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 Alternativa (H_1).

Tabla 12.

Análisis de correlación entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

Clima organizacional	Iniciativa laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,724	0.000	80

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 12 se presenta la relación entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,724 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Existe una relación positiva considerable (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) entre las dos variables, esto significa que, al aumentar el nivel de clima organizacional, aumentará 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

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 Alternativa (H_1).

Tabla 13.

Análisis de correlación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

Clima organizacional	Trabajo en equipo		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,428	0,000	80

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 13 se presenta la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,428 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.

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 Alternativa (H_1).

Tabla 14.

Análisis de correlación entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018

Clima organizacional	Cooperación de los colaboradores		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,365	0,001	80

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 14 se presenta la relación entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,365 y un p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. 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 medio.

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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, es pertinente analizar las similitudes y diferencias entre las investigaciones y marco teórico.

El objetivo general de la presente investigación se basa en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C. En base a los respondido por los encuestados se mostró mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,601 y un p valor igual a 0,000 (p -valor < 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, si el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral mejorará; se mostró un esenario 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 percepción global del clima organizacional. Así mismo, las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global.

Arias y Arias (2014) desarrolló 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 entres 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, manifestaron que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, se mostró que Rho de Spearman igual a 0,601 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,724 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C. 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,428 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C., 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,365 y un p valor igual a 0,001 ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 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 Inmobiliaria Huallaga S.A.C 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
- ✓ Realizar evaluaciones respecto a clima organizacional periódicamente.
- ✓ Fomentar actividades que propicien la iniciativa, el trabajo en equipo y la cooperación ya que está demostrado si estas tienen un buen nivel el desempeño de los colaboradores aumentará.
- ✓ Se recomienda a otros investigadores correlacionar otras variables en la empresa como: motivación laboral, compromiso organizacional entre otras.
- ✓ A otros investigadores: tener en cuenta los resultados de esta investigación y realizar propuestas para investigaciones cualitativas.

Referencias.

- Álvarez H. (1995) Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante.
Bogotá_Colombia
- Ayoub, K (2011). *Essays in the Theory of Risk Bearing*. Edición: 3era, pp. 90-133. Chicago:
Markham Publishing Co.
- Ayoub, J. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana.
José Luis Ayoub Pérez, 2011.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Carruitero R. y Riccer S. (2014), “Relacion entre el clima organizacional y Satisfaccion
Laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional la Libertad –
2014”
- Casana M. V. y Silva L. M (2015) “Clima organizacional y satisfacción laboral en
trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy”, Trujillo – Perú
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Ed. 5^{ta}. Editorial.
McGraw – Hill.p.84
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial. 5^{ta}. ed. Mac
Graw Hill.
- Chruden, H. &. Sherman H. (1999). *Administración de Personal*. México: Compañía
Editorial Continental S.A.
- De White, E. (1998). *Testimonios para la iglesia -T7*. Florida : Gema Editores .
- De White, E. (1940). *Consejos sobre mayordomía cristiana* . Florida : Asociacion Casa
Editora Sudamericana.
- De White, E. (1989). *Administración eficaz*. Florida: Asociación casa Editora
Sudamericana.
- De White, E. (1909). *Consejos sobre mayordomía cristiana* . Florida : Asociacion Casa

Editora Sudamericana.

Ficher, C. (1983). The Assessment of institutional productivity. En The journal of the association for institutional (págs. 381-384). Research Vol 19, Nro 3.

Goran, E. (2003) El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Hernandez, Fernandez & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Mexico DF

Hospinal S. (2013), “Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C” - Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú

La Santa Biblia _ Reina Valera (1960)

Machaca J. (2015) “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015_ Perú

Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid –España: Fundación Index

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. Ed. 1. Lima- Perú. Recuperado de http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palomino M. J. y Peña R. G.(2016) “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda.” Cartagena_Colombia.

Pérez D. (2015) “Clima organizacional y desempeño de los docentes, Der educattiva N° 1 Velntanilla”

Peña M. C., Díaz G. y Carrillo A. “Relación del clima laboral y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar” Coahuila-México.

Quipas R. (2016) “Clima organizacional y desempeño laboral”

Rodríguez, M. (1999). Diagnostico Organizacional. México: 6°ED .Alfaomega.

Rodríguez, M. (2005). *Diagnostico Organizacional*. México: 7ªED .Alfaomega

Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición.

Editorial: Prentice Hall, México. p 718.


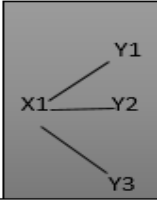
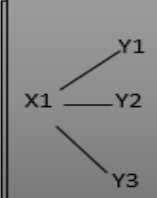
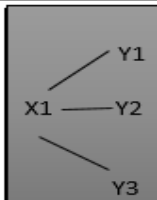
Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

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.” Nicaragua.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO
“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUAYAGA S.A.C”	¿Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.	Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	Tipo descriptivo correlacional 
	¿Existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.	Existe relación significativa entre clima organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores en la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	
	¿Existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.	Existe relación significativa entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	
	¿Existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018.	Existe relación significativa entre clima organizacional y la cooperación de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018	

Anexo 2. Instrumentos

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

4. Grado de instrucción

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

5. 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:

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.					

Muchas gracias

Anexo 3. Validación por expertos de los instrumentos.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad establecer la Relación del clima y satisfacción laboral de los colaboradores, el mismo será aplicado a los trabajadores del HOSPITAL BASE II DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO - ESSALUD, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL BASE II DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO - ESSALUD

Instrucciones

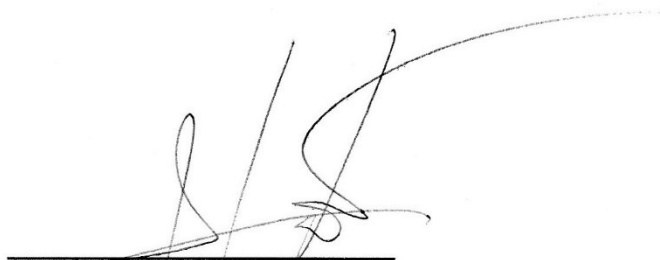
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

JuezNº: _____ Fecha actual: 08 agosto 2017

Nombres y Apellidos de Juez: David Moya Palomino

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 11 años



Firma y Sello

GUIA PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Los ítems guardan relación con el constructo	✓	
2	Los ítems miden la variable de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general del estudio	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos del estudio	✓	
5	Hay claridad en los ítems	✓	
6	En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto	✓	
7	El orden de los ítems es el adecuado	✓	
8	El número de ítems es el adecuado	✓	
9	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
10	Debe considerar otros ítems*		✓

Observaciones

Sugerencias



Dr. Renzo Carranza Esteban

 Dr. Renzo Carranza Esteban

Anexo 4. Carta de autorización.



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Tarapoto, Enero 09 del 2,018

CARTA N° 002-2018/COIRH-T

SEÑOR (A):
MARCO RICHARD MUÑOZ RENGIFO


CIUDAD.

ASUNTO : Brinda facilidades para realizar trabajo de encuesta

Grato es dirigirme a ustedes para, saludarle cordialmente y en atención al documento, comunicarle que se le autoriza realizar el trabajo de encuesta a los trabajadores de la empresa **Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C** – Tarapoto, para lo cual previamente deberá coordinar el trabajo con la C.P.C. Joanna del Pilar Sánchez Pinedo.

Sin otro particular, me suscribo de Ustedes.

Atentamente,

Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C
RUC: 20450278051

Clemente Guzmán Chávez
REPRESENTANTE