



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**TESIS**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA DIGUCY  
E.I.R.L - 2019”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

CYNTHIA MARGARITA CASTILLO SEBASTIAN

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

**LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2019**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y hermanos, gracias por brindarme su apoyo incondicional para poder desarrollarme como persona, estudiante y profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Esta tesis, ha requerido de esfuerzo, mucha dedicación y no hubiese sido posible su elaboración y culminación sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré y muchas de las cuales han sido un soporte muy importante.

Primero, dar gracias a Dios, por guiarme, iluminarme y darme sabiduría a lo largo de este camino, por ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad durante el periodo de mi formación profesional.

Un agradecimiento muy sincero a mis padres Gustavo y Margarita, por ser un pilar fundamental para cumplir mis objetivos y no dejarme vencer nunca, pese a las adversidades que se presentaron. Gracias por sus buenos consejos y estar a mi lado siempre.

Agradecer de manera muy especial a mis docentes que participaron en el proceso integral de formación, cultivando valores y conocimientos para mi desarrollo profesional.

Al señor Jefferson Sandoval Cruz, Coordinador de proyectos de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, por permitirme aplicar los instrumentos en la compañía para poder culminar la tesis.

Y por último al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por su apoyo y asesoramiento que me brinda para poder ser posible la elaboración de esta tesis y poder culminar mi objetivo trazado.

## RESUMEN

En la empresa constructora Digucy E.I.R.L se perciben ciertos cambios en la conducta de sus trabajadores que están afectando de manera negativa su desempeño laboral esto permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L - 2019?

El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L – 2019.

La hipótesis alterna fue existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 34 colaboradores, con una muestra de 34 colaboradores, los datos se obtuvieron mediante la técnica de muestro censal.

Los instrumentos aplicados a la muestra presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.959 para el cuestionario de clima organizacional y 0.957 para el cuestionario de desempeño laboral.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Spearman 0.866, con un p valor 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral.

## ABSTRACT

In the construction company Digucy EIRL certain changes in the behavior of its workers are perceived that are negatively affecting their work performance this allowed to formulate the research problem: What is the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the construction company Digucy EIRL - 2019?

The purpose of the research is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the construction company Digucy E.I.R.L - 2019.

The alternative hypothesis was that there is a significant relationship between the structure and work performance of the employees of the construction company Digucy E.I.R.L, 2019

The type of research is non-experimental cross-sectional with a descriptive correlational design, the population was made up of 34 collaborators, with a sample of 34 collaborators, the data were obtained using the census sampling technique.

The instruments applied to the sample have high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.959 for the organizational climate questionnaire and 0.957 for the work performance questionnaire.

In the hypothesis test, a Spearman R was obtained 0.866, with a p value of 0.000, so it is concluded that there is a high positive correlation between the organizational climate and work performance.

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

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	8
1.3	Objetivos de la investigación: general y específico	9
1.4	Limitaciones de la investigación	10

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios	13
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	21
2.2.1	Bases teóricas de la variable clima organizacional	21
2.2.2	Bases teóricas de la variable desempeño laboral	27
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	32

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación	35
3.2	Población y muestra	36
3.3	Hipótesis	37
3.4	Variables – Operacionalización	38
3.5	Métodos y técnicas de investigación	39
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	41
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	43

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1	Validación del instrumento	46
4.1.1	Análisis de fiabilidad	47
4.2	Resultados descriptivos de las variables	48
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	50
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	59
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	60
4.6	Procedimientos correlacionales	61

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones	69
5.2	Conclusiones	73
5.3	Recomendaciones	75

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción del universo en estudio	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima organizacional	38
Tabla 3	Operacionalización de la variable desempeño laboral	39
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de clima organizacional	46
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral	46
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	47
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral	47
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	48
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	49
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión estructura	50
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	51
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión identidad	52
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión autonomía	53
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión motivación	54
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo	55
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia	56
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa	57
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión eficacia	58
Tabla 19	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	59
Tabla 20	Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral	60
Tabla 21	Resultados de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral	61
Tabla 22	Resultados de correlación entre la estructura y el desempeño laboral.	63



Tabla 23	Resultados de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral	64
Tabla 24	Resultados de correlación entre la identidad y el desempeño laboral	65
Tabla 25	Resultados de correlación entre la autonomía y el desempeño laboral	66
Tabla 26	Resultados de correlación entre la motivación y el desempeño laboral	67

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	48
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	49
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión estructura	50
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	51
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión identidad	52
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión autonomía	53
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión motivación	54
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo	55
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.	56
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión Iniciativa.	57
Figura 11	Análisis descriptivo de la dimensión eficacia.	58
Figura 12	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.	59
Figura 13	Gráfico de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral.	62

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad cada vez más empresas se enfrentan a mercados competitivos y globalizados debido al avance acelerado en ciencia, tecnología y ambiente en este contexto las organizaciones tienen que ir adaptándose a esos cambios constantes y a escenarios más complejos con el objeto de ir adecuándose a las nuevas exigencias requeridas por la globalización y el mercado. Por este motivo el conocimiento del clima organizacional es de gran importancia para las empresas, es decir, saber cómo es el ambiente existente entre los miembros de la organización.

Conocer que el clima organizacional está compuesto por diferentes elementos, los cuales son fundamentales para el buen desempeño de las empresas, pueden ser factores de diferenciación entre ellas. Brindando a la empresa la oportunidad de tener cierto tipo de retroalimentación acerca de todo el comportamiento organizacional. Es aquí donde se crean diferentes planes para la mejora de la empresa, tomando en cuentas las actitudes y conducta de las personas que forman parte de la organización para darles motivación y se tenga un mejor desempeño.

Las organizaciones tienen su propia y única personalidad o clima que la distingue de otras organizaciones. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. Si los colaboradores se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que realicen un mejor desempeño a la hora de laborar.

El colaborador, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder laborar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Hace algunos años los expertos vienen diciendo de la importancia del clima organizacional a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún siguen fallando.

Chiavenato (2009a) menciona: “El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 223).

En tal sentido, podemos mencionar que el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño también se define como el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.

Mediante el desempeño laboral el individuo manifiesta sus competencias laborales las cuales se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar mejores resultados, la cual una mejor productividad para la empresa.

El análisis de la problemática observada en el campo de estudio, permitió formular el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L - 2019?, el propósito de la investigación busca determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa constructora Digucy E.I.R.L - 2019; asimismo esta investigación es importante porque existe un clima organizacional deficiente por parte de los colaboradores, se percibe desmotivación, alta rotación en el personal, impuntualidad y ausentismo trayendo como consecuencia una baja productividad en la empresa y elevado número de errores en el desempeño, con los datos observados y analizados se formuló la siguiente hipótesis: ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Digucy E.I.R.L - 2019?

La investigación se realizó bajo los lineamientos de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional, para la cual se diseñaron dos instrumentos de recolección de datos que fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.

El presente trabajo de investigación ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se expone los antecedentes de la investigación, las teorías relacionadas a las variables de estudio, las definiciones de la terminología empleada.

En el tercer capítulo se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contratación de hipótesis y el análisis e interpretación de estos resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Realidad problemática.**

La globalización es una época en que las organizaciones han estado en constantes cambios, las exigencias del mercado van creciendo y el progreso tecnológico ha transformado el mundo laboral; el clima organizacional es un tema de creciente impacto en el ámbito empresarial, toda vez que, incide en la disminución de desempeño ocasionando pérdidas para las organizaciones, esto implica admitir la participación, motivación y un efectivo estilo de liderazgo en las empresas.

Existe una diversidad de modelos y de instrumentos para medir el clima organizacional y que han sido aplicados en muchas organizaciones, ya sean privadas o estatales.

A nivel mundial, en Estados Unidos un estudio de la Universidad de Harvard asegura que el mal clima organizacional en un centro de trabajo es contagioso, ya que dependemos de las relaciones con otras personas para modelar nuestros estados de ánimo. Cuando los seres humanos interactúan dentro de un mismo grupo, los estados de ánimo se contagian, y en el caso de los colaboradores se comparte espacio y tiempo con las mismas personas durante mucho tiempo.

En México, en la penúltima encuesta de empleo de 2013, realizada por Universia y Trabajando.com, reflejó que el 54 % de los jóvenes mexicanos predomina el mal clima organizacional. Las razones pueden ser la existencia de favoritismos, que no se valore el trabajo o la falta de desarrollo profesional. Con el objetivo de identificar la percepción de los usuarios de ambos portales respecto al clima organizacional en sus centros de trabajo. Dentro de los principales resultados podemos ver que más de la mitad de los jóvenes mexicanos consideran que hay un mal clima organizacional en sus respectivas oficinas y los motivos se deben a diferentes aspectos.

Mientras en Europa España según el informe de Alares, extraído tras el IMEA (Índice de Medición de Empleados y Empleadas), consideran el ambiente laboral y la motivación como aspectos más relevantes para el 40% de las personas encuestadas. En Madrid según una encuesta de la Comunidad Laboral Trabajando.com Universia entre sus usuarios dice el 69% de los trabajadores se siente insatisfecho con su empleo, principalmente por el salario que perciben. Asimismo, el 18% asegura que su insatisfacción se debe a que no existe un buen clima organizacional; el 13% alega que su trabajo no le supone un desafío; el 11% apunta a la falta de liderazgo de su jefe; el 9% a que no existen posibilidades de ascenso y el 5% dice no estar contento porque no puede aportar nuevas ideas al trabajo.

En Argentina, el informe de Bumeran (2019) comenta que el clima de trabajo no es el mejor en las oficinas argentinas. Por lo menos, para más de la mitad de los encuestados por un informe de la plataforma de empleos Bumeran, que dio cuenta de que el 54% de los trabajadores locales no se siente cómodo con su ambiente laboral. Las razones para este malestar, el 64% de los 1000 consultados expresó que se debe al desinterés por parte de la empresa, el 86% de los disconformes dijo que cambiaría de trabajo por otro en el que hubiera mejor clima laboral, aunque solo el 21% de los encuestados ha dicho que pensó en tomar esa decisión. “Frente a la pregunta acerca de si abandonaron otro trabajo por el mal clima, el 40% explica que en algún momento lo ha hecho”. Por último, el 94% de los participantes del estudio consideró que el mal clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores. Por su parte, el 77% de quienes fueron consultados dio a conocer que la encuesta de clima laboral sería una herramienta positiva para mejorar esta situación.

En Colombia, César Suárez, experto en temas de alto desempeño laboral y Eduployment (mezcla de educación, juego y entretenimiento), comentó (2014) un estudio reciente de Hay Group evidencia que Colombia se destaca entre Latinoamérica por tener un buen clima organizacional, al posicionarse con 15 % por encima del promedio general de la región. Sin embargo, los expertos señalan que el panorama es un poco distinto, porque



en algunas empresas delegan el tema a los departamentos de recursos humanos, así dejan de lado la importancia de todas las áreas en la construcción del ambiente laboral “por pequeña o grande que sea la compañía, mantener un buen clima organizacional debe ser una de sus metas claves”, también una encuesta realizada por Adecco, entre 503 personas todas las edades y estratos, para sondear y comprobar cómo califican su clima laboral en su trabajo, obteniendo como resultado que el 51% de los consultados lo califico como bueno, frente a un 23% que lo estimó como malo, asimismo el 27% indicó que era regular.

En Perú, los últimos años, el clima organizacional dentro de las empresas ha cobrado mayor importancia para los trabajadores, hasta el punto de convertirse en unos de los factores que pueden determinar su permanencia en una organización. Encuestas de clima organizacional: demuestran que menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar el clima organizacional. Alejandra Osorio, gerente de Training & Consulting de Adecco, conversó con el Diario Gestión, este año 2019, y define como una forma de diagnosticar el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores con relación al clima organizacional y al desempeño dentro de la organización.

De acuerdo con Adecco, está comprobado que existe una relación directa entre el nivel de satisfacción de los colaboradores y el nivel de ingresos de la organización, empleados más satisfechos, son empleados más productivos. También se debe de tener en cuenta que los trabajadores satisfechos hablan bien de la marca, lo cual impacta en una reputación positiva.

Este tipo de estudios son útiles para identificar los problemas, las fortalezas y las principales oportunidades de mejora de la empresa. “Si no conocemos la percepción de nuestros colaboradores, no podemos saber qué hacer para buscar la mejora continua”, señala la ejecutiva de Adecco.

Estudios realizados en el Perú, en una encuesta realizada por Aptitus encontró que el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima organizacional. En esa línea, el 81% de los trabajadores considera que el clima organizacional es muy importante para su desempeño laboral y el 19% que este aspecto no influye en sus funciones.

A nivel local, no hay muchos estudios para analizar el clima organizacional en el sector construcción por tal motivo se realiza esta investigación. Respecto a la empresa constructora Digucy E.I.R.L constituida el 7 de diciembre del 1995, con más de 20 años en el rubro de la construcción se encuentra ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores.

Durante estos últimos meses la empresa ha venido desarrollando sus actividades, se han identificado algunos cambios en el comportamiento de sus colaboradores con respecto a su estado físico, mental y sobre todo un bajo rendimiento en el desempeño de sus colaboradores que pueden afectar a la empresa generando pérdidas tanto en su productividad y rentabilidad.

En realidad no se sabe con exactitud si las causas o problemas que enfrentan sus colaboradores son consecuencias de un mal manejo en la organización o no están satisfechos en su ambiente organizacional, debido a los problemas que surgen al desarrollar sus labores en obra y que por consecuencia los perjudica en su vida laboral y social obteniendo de todo ello un bajo desempeño laboral, por ello es fundamental conocer el clima organizacional de la empresa, ya que en los últimos meses en la obra por reducción de cronograma de trabajo se ha exigido a los colaboradores que avancen sus tareas más rápido de lo habitual, generando así que ocurra este hecho en la organización.

Por tal motivo, se realiza este estudio, con el fin de instaurar estrategias que mejoren la situación actual de la empresa y de esa manera sigan creciendo en el mercado laboral.

Respecto a la dimensión estructura, la empresa presenta ambientes de trabajo poco óptimos para generar un buen ambiente laboral. La iluminación que en ocasiones no es la adecuada, espacios reducidos (comedor, servicios higiénicos).

Respecto a la dimensión comunicación, algunos trabajadores sienten que la comunicación no es del todo fluida y el tiempo es corto de retroalimentación con el líder (Ingeniero residente) lo cual no permite despejar todas sus dudas, solo esta mentalizado en lograr sus metas.

Respecto a dimensión identidad, los colaboradores indican que no se sienten comprometidos con la organización.

Respecto a la dimensión autonomía, los colaboradores no pueden tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo sin consultar antes con su jefe inmediato.

Respecto a la dimensión motivación, durante este tiempo que la empresa estuvo realizando sus labores, los colaboradores sienten que al cumplir sus metas semanales constantemente no reconocen su esfuerzo.

Respecto a la dimensión trabajo en equipo, a los colaboradores les hace falta la integración como equipo, identificarse con su cuadrilla de trabajo.

Respecto a la dimensión eficiencia, la empresa ha identificado en los últimos meses que se ha utilizado más recursos de lo habitual para lograr sus metas programadas.

Respecto a la dimensión iniciativa, no se visualiza que los colaboradores tengan anticipación de dificultades, capacidad para resolver problemas ya que esperan que su inmediato les manifieste la solución.

Respecto a la dimensión eficacia en los últimos meses los colaboradores no están logrando los objetivos y resultados propuestos según el cronograma de avance.

El análisis realizado, respecto a la importancia de las variables de estudio a nivel mundial, nacional y local, permite la formulación de los siguientes problemas de investigación.

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

¿Cuál es la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

¿Cuál es la relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?

## 1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación titulada: “Clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa constructora Digucy E.I.R.L” es importante porque podemos observar e identificar las carencias de la empresa mencionada respecto a las variables de estudio, ya que laborar en un clima organizacional bueno desarrolla un mejor desempeño generando colaboradores más comprometidos con su trabajo y por ende más productivos; sin embargo en la empresa se está percibiendo una disminución en el rendimiento de desempeño laboral, estos factores importantes de análisis traen como consecuencia el incumplimiento de sus objetivos y metas dentro de la organización.

Por otro parte, la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, está investigación busca proporcionar nueva información, conocimientos detallados y documentados, respecto a las variables clima organizacional y desempeño laboral, recopilando evidencia real para contrastarlo con teorías de los expertos del tema. Se busca detallar datos nuevos de importancia para plantear alternativas de solución para mejorar la problemática y a la vez sirva de modelo a futuras investigaciones. Asimismo, la variable clima organizacional se basa en aportes teóricos de Likert (1946) citado por Brunet (2014) dice respecto al clima organizacional: “Es el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores” (p.28). Asimismo, respecto a la variable desempeño laboral se basa en los aportes teóricos de Taylor (1856 - 1915) citado por Chiavenato (2004) indica:

Su atención en las tareas, las cuales dividió de tal modo que cada obrero pudiese ejecutar un conjunto de movimientos repetitivos y cadenciosos mediante un método de trabajo cuya meta era asegurar la estandarización y garantizar la eficiencia máxima de las operaciones. (p. 49).

Justificación práctica, esta investigación se enfoca de acuerdo con el objetivo de mejorar el clima organizacional, dentro de la organización de tal modo que su resultado permite encontrar soluciones concretas a los problemas mencionados anteriormente, la cual puede utilizarse para tomar medidas tendientes a mejorar ese sector de la construcción como también la calidad de vida de los obreros.

Justificación metodológica, la investigación contribuye validando dos instrumentos de recolección de datos. Uno para medir la variable clima organizacional y otro para medir la variable desempeño laboral, dichos instrumentos fueron construidos por la investigadora y pasaron por criterios de validez de contenido, criterio y constructo, así como la confiabilidad, cumpliendo con los parámetros mínimos exigidos, estos instrumentos fueron puestos a disposición de la comunidad académica que quieran utilizarlos.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019.

#### **Objetivos específicos.**

Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019

Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019

Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019

#### **1.4. Limitaciones de la investigación.**

##### **Limitaciones bibliográficas.**

Se ha contado con información limitada para la investigación, debido a que hay pocos antecedentes de estudio donde se analicen la relación de ambas variables en el rubro construcción.

##### **Limitación teórica.**

Ausencia moderada de antecedentes internacionales y nacionales relacionada con la temática presentada, de igual forma fue complicado encontrar bases teóricas de las variables a estudiar, por lo que se plantearon algunas de ellas, a raíz del estudio realizado.

##### **Limitación institucional.**

Debido al horario restringido para contar con acceso a la biblioteca en distintas universidades, hubo limitación para acceder a bibliografía que se requería para la presente investigación.

##### **Limitación temporal.**

La investigación requiere tiempo importante que permita perfeccionar y cumplir con los requisitos mínimos de una investigación de licenciatura, la investigadora por motivos laborales tuvo que adecuar sus horarios para poder desarrollar con exigencia la investigación y así cumplir con la misma.

### **Limitación económica.**

Existe limitado financiamiento económico para comprar libros para el marco teórico que fueron de última edición y así poder realizar la investigación adecuada.



# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios.**

### **Antecedentes Internacionales.**

Villadiego y Alzate (2017) en su tesis: “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum y Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016” realizada en la escuela de postgrado de la Universidad de Cartagena-Colombia, para optar el grado académico de Bachiller de Administración de empresas, tuvo por objetivo analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones personales en Petroleum y Logistics S.A.S de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016 con el fin de proponer soluciones que conlleven al mejoramiento de dicho clima, con un de investigación descriptivo de enfoque mixto, en una muestra de 8 personas, se llevó a cabo con el 100% de la población, llega a la siguientes conclusiones:

En cuanto al riesgo alto se destacan las variables claridad de rol con un 62.5%, relaciones sociales en el trabajo, reconocimiento y compensación, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía en el trabajo y, capacitación, cada una con un 50%, sin dejar de lado las demandas cuantitativas con un porcentaje del 37,5%.

Se ratifica que la intervención debe ser inmediata, debido a que hay gran inconformismo y malestar por parte de los trabajadores, lo que incide negativamente en el clima organizacional y afecta la variable de relaciones interpersonales, además de otras identificadas en la investigación y; aunque la variable de desempeño laboral no tienen un gran porcentaje de criticidad (en comparación a otras variables), se puede ver afectada en gran medida por el clima organizacional, el cual claramente, se ve alterado por otras dimensiones. (p. 90).

Jiménez y Mosquera (2017) en su tesis: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas”, realizada en la escuela de posgrado de la Universidad del Pacifico Quito - Ecuador, para optar el grado académico de Ingeniería Comercial, tuvo por objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública, a fin de mejorar su rendimiento, mediante la propuesta de un plan de mejora, con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 32 trabajadores, llega a la

siguientes conclusiones:

Como resultado del diagnóstico del clima laboral de manera general se puede concluir que el Departamento Financiero analizado se encuentra en riesgo laboral. Condiciones físicas del lugar de trabajo en cuanto a funcionalidad son muy cómodas, cómodas, soportables para realizar sus actividades laborales en un 28%. Condición que está muy por debajo de la media, siendo una situación de riesgo para los colaboradores, por cuanto no se sienten cómodos física y funcionalmente en los lugares de trabajo.

Trabajo en equipo analizado se evidenció que la Dirección del área, no fomenta y desarrolla actividades con este fin, al igual que existen dificultades de comunicación en los grupos de trabajo, observándose un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo laboral. A pesar de que no se trabaja en equipo, los colaboradores están conscientes de que es necesario fomentar este estilo de trabajo, pues garantizaría el mejoramiento del clima organizacional.

La comunicación es el corazón de toda entidad; por tanto, un adecuado sistema de comunicación permite que se generen vínculos de relaciones interpersonales que brindan seguridad a los líderes departamentales, es así que al analizar este factor se pudo determinar que son muy reducidos los medios de comunicación interdepartamentales, la comunicación entre compañeros y colaboración entre ellos revelan una situación de riesgo. (p. 58).

Palomino y Peña (2016) en su tesis: "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda", realizada en la escuela de postgrado de la Universidad de Cartagena - Colombia, para optar el grado académico de Bachiller de administración de empresas, tuvo por objetivo analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda a fin de conocer y mejorar el clima organizacional de la empresa mencionada anteriormente, con un diseño descriptivo correlacional, en una muestra de 49 individuos, llega a las siguientes conclusiones.

Para relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados de Venoplast Ltda. se hizo uso de la estadística, en particular se calculó el coeficiente de correlación de Pearson en Excel, para cada una de las dimensiones del clima organizacional (variables dependientes) y del desempeño laboral (variable dependiente), junto con esto se calculó el nivel de significancia, el cual se definió por debajo de 0,05, tal como se lleva a cabo usualmente en este tipo de procedimientos estadísticos. Los resultados se caracterizaron por evidenciar que los signos de todos los Coeficientes de correlación de Pearson fueron positivos, en este sentido se puede hablar de una relación directa, es decir: a medida en que las dimensiones del clima organizacional presentan una mejor valoración por parte de los empleados, mayor va a resultar su apreciación en cuanto al desempeño laboral. De esta manera dichos resultados son consistentes con las teorías referenciadas en este estudio, que argumentaban que a mejor clima organizacional mayor desempeño. (p. 73).

Vásquez (2016) en su tesis: “El clima organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda. En el departamento de Boyacá” realizada en la escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN Tunja-Boyacá, para optar el grado académico de Magister en Administración de Negocios, tuvo como objetivo realizar un estudio sobre el clima organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda, dicha investigación fue desarrollada con un diseño descriptivo, en una muestra conformada por 42 trabajadores, llega a las siguientes conclusiones:

En este trabajo sobre el Clima Organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda., se encontraron fortalezas en las diferentes áreas como son el sentido de pertenencia de la mayoría de los encuestados y con un alto sentido de amistad y lealtad hacia los compañeros de trabajo.

Dentro de las dimensiones del clima organizacional revisadas se encuentra el liderazgo ejercido dentro de la organización, la estructura de la empresa, la motivación, la comunicación entre jefes y subalternos, la toma de decisiones, los incentivos y remuneraciones y las relaciones interpersonales, las cuales sirven como base para iniciar el proceso de mejoramiento de la empresa. También se evidenciaron muchas debilidades en la comunicación tanto descendente como ascendente, donde la mayoría tiene una sensación de lejanía en cuanto a la toma de decisiones a la autonomía en su trabajo, la retroalimentación dada desde los estamentos superiores, hacia las reglas que se deben adaptar y conformarse.

Los trabajadores no se sienten conformes pues desde su propia mirada, sienten que no son reconocidos ni recompensados en la medida de su buen desempeño. Con las evidencias recogidas y consensuadas con los empleados y con la oficina de recurso humano, se encuentran fortalezas, pero también debilidades que afectan el buen clima organizacional. (p. 100).

Meléndez(2015) en su tesis: “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”, realizada en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito-Ecuador, para optar el grado como Magister en Gestión del Talento Humano, tuvo por objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, con un diseño de investigación descriptiva ,explicativa-correlacional, con una muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. Aplicando el

30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad, llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la credibilidad es el único su constructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados.

Se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo, es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto. Mientras tanto el factor credibilidad se correlaciona positivamente con resultados de igual manera que el anterior con la camaradería, es decir que con una mayor credibilidad mayor será el desempeño de los equipos de trabajo.

El desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades, sin embargo, el cumplimiento posee un valor moderado. Si bien es cierta la capacidad de aprendizaje perteneciente a la variable de desempeño laboral se tiene que es una constante ya que posee un mismo valor para calificar, de acuerdo a la información levantada. (p. 41).

### **Antecedentes nacionales**

Tala (2018) en sus tesis: "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado San Antonio-Moquegua, 2016" realizada en la facultad de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua, para optar el grado de licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, tuvo por objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio-Moquegua, 2016 con un diseño no experimental y transversal en una muestra 23, llega conclusiones:

Se ha determinado que existe evidencia estadística significativa (P- valor =0,045) para afirmar que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio. Es decir, a mayor clima organizacional en la institución mayor es el desempeño laboral.

Se ha identificado que existe relación directa (P- valor =0,016) entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio. Como p-valor = 0,016 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; por lo tanto, concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016. (p. 72).

Torres y Zuñiga (2018) en su tesis: “La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro 2017” realizada en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar el grado de licenciado en Administración de empresas, tuvo por objetivo general identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro con un diseño no experimental y transversal en una muestra 82 participantes, llega a las siguientes conclusiones:

En el presente estudio, la comunicación y el desempeño laboral son dimensiones que ayudan a un mejor funcionamiento interno en la organización, por lo tanto, se proyectó a comprobar la relación de estas variables. En consecuencia, se confirmó que la comunicación tiene una relación significativa ( $p < 0,05$ ) con el desempeño laboral. Se verificó con los resultados de las encuestas y su posterior evaluación por medio del estadígrafo Rho de Spearman ( $r = 0,245$ ) quien ratificó la relación entre ambas variables. Por lo cual, se puede concluir que se tiene una buena comunicación según la percepción de los consultores en cuatro empresas consultoras de Informática de San Isidro, facilitando un mejor desempeño laboral, concluyendo así que sus canales de comunicación están siendo los correctos para el desarrollo de objetivos y el cumplimiento de ellos. En relación a este estudio las condiciones laborales y el desempeño laboral tienen roles relevantes para un mejor desempeño en las empresas. Es así que se consideró determinar si existe relación entre ellas. Lo cual nos llevó a una relación significativa entre condiciones laborales y el desempeño laboral. Se confirmó con los resultados de las encuestas y su posterior evaluación por medio del estadígrafo Rho de Spearman quien confirmó la relación entre ambas variables. Por lo tanto, las condiciones laborales de los consultores en cuatro empresas consultoras de Informática de San Isidro se encuentran desarrolladas eficientemente pues los trabajadores se sienten cómodos para cumplir con sus actividades laborales lo cual hace un mejor desempeño en el consultor. (p. 62).

Mayta (2018) en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015” realizada en la facultad de Educación de la Universidad Nacional de educación, tuvo por objetivo general establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del instituto cultural peruano norteamericano, 2015 con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal en una muestra 30, llega conclusiones:

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del Personal Administrativo de Servicios Generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre  $13,848 \leq X \leq 36,415$ ; el

valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño laboral del Personal Administrativo de Servicios Generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 16,64, que está comprendido entre  $13,848 \leq X \leq 36,415$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. (p. 92).

Pastor (2018) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, realizada en la facultad de ciencias empresariales de la universidad San Ignacio de Loyola, para optar el grado de licenciado en administración de empresas, tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017, con un diseño no experimental en una muestra conformada por 162 trabajadores, llega a las siguientes conclusiones:

Se concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,941\*\* presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,820\*\* presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 162 registros procesados. Lo que nos permite afirmar que se aprueba la siguiente hipótesis “Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017”.

Se llega a la conclusión que existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. (p. 48).

Gil (2018) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación de la municipalidad de los olivos, 2018”, realizada en la facultad de administración de la universidad Federico Villarreal de Lima, para optar el

grado de licenciado en administración de empresas, tuvo por objetivo general determinar la influencia del clima organización en el desempeño laboral del personal de la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos 2018, con un diseño transaccional correlacionales-causales en una muestra conformada por 217 trabajadores, llega a la siguientes conclusiones:

Se concluye que el clima Organizacional se encuentra significativa correlacionada con el desempeño laboral de la Sub Gerencia de Deportes Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018.

Se concluye que la estructura específicamente La alta dirección de la Institución respalda la adaptabilidad de la Estructura Organizacional a los cambios y requerimientos del entorno, se encuentra significativa correlacionada con el aporta, ayuda a los compañeros de trabajo ofreciéndoles sugerencias en la Sub Gerencia de Deportes Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018.

La alta dirección de la Institución respalda la adaptabilidad de la Estructura Organizacional a los cambios y requerimientos del entorno influyen positivamente, entonces mejora el clima organizacional, en la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018”

Se concluye que la identidad del clima Organización específicamente donde dice que la institución cuenta con una imagen organización para su empresa no se encuentra relacionada con la parte donde dice que Informa las cosas que pueda ser de interés en la Sub Gerencia de Deportes Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018”. (p. 98).

Gallegos (2016) en su tesis: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa,2016”, realizada en la unidad de postgrado de la facultad de ciencias contables y financieras de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa para optar el grado de Magister en Ciencias Contables y Financieras, tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público, con un diseño de investigación es descriptivo correlacional, en una muestra de 60 personas, llega a la siguientes conclusiones:

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral. Al revisar el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual significa que existe relación entre ambas variables. Esto comprueba la



hipótesis, siendo factible elaborar una propuesta de mejora del clima organizacional.

La relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, se observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%). En estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores. (p. 200).

Quispe (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, realizada en la escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, para optar el Título en Licenciado en Administración de empresas, tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, con un diseño de investigación de tipo no experimental, transeccional correlacional, en una muestra de 64 personas, llega a la siguientes conclusiones:

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, la evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05

Determinar la relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, la evidencia estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. la evidencia estadística de correlación es de 0.183, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es muy baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor >0.05. (p.91).

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas del clima organizacional**

#### **2.2.1.1. Definiciones del clima organizacional**

Chiavenato (2009a) afirma que el clima organizacional: “Es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p. 261).

Hellriegel (1974) citado por Uribe (2015) define el clima organizacional como:

El clima organizacional como un conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno. (p. 40).

Schneider y Reichers (1983) citado por Uribe (2015) menciona que el clima organizacional: “Describe individualmente el marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores” (p. 39).

Es decir, el clima organizacional se define como el ambiente de trabajo propio de la organización ya que son las percepciones del trabajador con respecto a la estructura y proceso que ocurren en su medio laboral.

#### **2.2.1.2. Importancia del clima laboral**

Brunet (2014) menciona:

El Clima organizacional es una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima.

Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- 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. (p. 20).

Uribe (2015) menciona:

El clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones, razón por la cual se consideró relevante la realización de las siguientes investigaciones dirigidas a determinar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional construida para población mexicana y su aplicación en dos investigaciones que permiten constatar el efecto significativo que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral. (p. 44).

### **2.2.1.3. Características del clima organizacional**

Las características, según Brunet (2014) afirma:

- Es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- Es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- Tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- Está determinado en su mayor parte por las características, conductas, aptitudes y expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- Es un fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- Es un fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- Está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil de describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento. (p. 13).

Chiavenato (2001) menciona las siguientes características: “Sentirse bien consigo mismas, sentirse bien con respecto a los demás, ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida” (p.85).

Joannesson (1973) citado por Uribe (2015) menciona las siguientes características:

Las primeras están enfocadas a las características objetivas de la organización como son tamaño, niveles de autoridad o complejidad organizacional, subjetivas están basadas en las percepciones que los trabajadores tienen de la organización en aspectos tales como la estructura, el reconocimiento, las recompensas, entre otros. (p. 41).

#### **2.2.1.4. Teorías relacionadas al clima organizacional.**

##### **Teoría de clima organizacional de Likert (1946)**

En la teoría de Los Sistemas, Likert (1946), citado por Brunet (2014), plantea que:

El comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores". La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. (p. 28).

Likert (1946), citado por Brunet (2014) establece tres tipos de variables que determinan las características propias de la organización y que influyen en la percepción individual del clima:

**Variables causales.** Al respecto Likert (1946) dice que:

Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Comprenden la estructura de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes.

Estas variables se distinguen por dos rasgos esenciales: Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden agregar nuevos componentes. Son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si estas se modifican hacen que se modifiquen las otras variables, si estas permanecen sin cambio no sufren generalmente la influencia de las otras variables. (p. 29).

**Variables intermediarias,** al respecto Likert (1946) indica que:

Estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, (las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia en la comunicación, la toma de decisiones, etc.) Las variables intermediarias son, de

hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa. (p. 29).

Variables finales, al respecto Likert (1946) indica que:

Son variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización, son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, con un sistema muy autoritario corresponden a un clima cerrado o un sistema muy participativo corresponden a un clima abierto.

De acuerdo a esta teoría se puede concluir que las condiciones de la organización definen que tipo de variables intervienen en el clima organización de la empresa. (p. 29).

Tipos de clima organizacional, al respecto Likert (1946), citado por Brunet (2014), menciona:

### Clima de tipo autoritario

#### Sistema I- Autoritarismo explotador

La mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas y ocasionalmente de recompensas. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. (p. 30).

#### Sistema II- Autoritarismo paternalista

La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas veces se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (p. 30).

### Clima de tipo participativo

#### Sistema III-Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. (p. 31).

#### Sistema IV- Participación en grupo

La participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y

muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación se da en todas las direcciones. (p. 31).

### **2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional**

#### **Estructura**

Litwin y Stringer (1978), citado por Brunet (2014) menciona: “Es la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización” (p. 50).

Schnedide y Bartlett (1968), citado por Pulido (2003) afirma: “Esta dimensión se refiere a las presiones que ejercen los superiores para que sus agentes respeten sus presupuestos, conozcan el material que está a la venta y acaparen nuevos clientes” (p. 52).

#### **Comunicación**

Brunet (2014) menciona: “Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como en la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección” (p. 50).

Uribe (2015) dice: “Mide el nivel de confianza, compañerismo, y trabajo en equipo que la persona asocia con la comunicación escrita, verbal y no verbal observada entre las personas en su área de trabajo” (p.101).

Chiavenato (2001) menciona: “La comunicación es un proceso de doble vía que implica retroalimentación”.

#### **Identidad**

Litwin y Stringer (1978) citado por Uribe (2014) menciona: “El sentimiento de que uno pertenece a la institución y es miembro valioso de

un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir os objetivos personales con los de la organización” (p. 52).

Larraín (2003) menciona:

Cuando hablamos de identidad nos referimos, no a una especie de alma o esencia con la que nacemos, no a un conjunto de disposiciones internas que permanecen fundamentalmente iguales durante toda la vida, independientemente del medio social donde la persona se encuentre, sino que a un proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha interacción simbólica con otras personas. (p. 32).

### **Autonomía**

Pritchard y Karasick (1973), citado por Pulido (2003) dice: “Grado de libertad de los individuos para tomar decisiones y resolver problemas” (p.42).

Crane (1981), citado por Pulido (2003) dice: “Grados de autonomía, iniciativa y responsabilidades permitidos a los trabajadores” (p.43).

### **Motivación**

Littlewood (2008), citado por Uribe (2015) afirma:

Es el grado en el cual los empleados muestran preocupación por la calidad del trabajo, intentan seguir adelante y se involucran en su trabajo. También se le asocia con el nivel de responsabilidad y compromiso con el trabajo en función de las expectativas alcanzadas y la probabilidad de que sean exitosas a partir de esfuerzos propios recompensados. (p. 42).

Pritchard y karasick (1973), citado por Brunet (2014) sostiene: “Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados” (p. 40).

## **2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral.**

### **2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013) reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado. (p. 555).

Chiavenato (2002) citado por Bermúdez (2015) sostiene:

Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 24).

Campbell (1993) citado por Benaprés (2011) menciona: “Conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad” (p.18).



### **2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral.**

Pernía y Carrera (2014) afirma:

Importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo. (p. 35).

### **2.2.2.3. Características del desempeño laboral.**

Campbell (1991) citado por Benaprés (2011) menciona:

- El desempeño es conducta, pero no todo tipo de conducta. El desempeño incluye solo aquellas conductas o acciones relevantes para las metas de la organización.
- El desempeño no denota las consecuencias o resultados de la acción, sino la acción misma. Existen ciertas conductas que contribuyen a la consecución de las metas organizacionales y que sin embargo no son observables. En este caso, el desempeño solo puede ser inferido a partir de los resultados de dichas conductas.
- Es por ello que las soluciones o respuestas que se producen como resultado de una conducta cognitiva no observable deben ser incluidas como acciones y por tanto como desempeño. (p. 18).

Milkovich y Boudreau, (1994) citado por Queipo y Useche (2002) menciona:

El desempeño laboral tiene características individuales como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otras que producen comportamientos que afectan los resultados.

- a) Adaptabilidad: se refiere a la acción de adecuarse en diferentes ambientes, responsabilidades y personas.
- b) Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera clara.
- c) Iniciativa: se refiere a la manera de influir sobre situaciones para alcanzar las metas.
- d) Conocimiento: nivel de conocimientos técnicos relacionado a su trabajo y mantener de manera efectiva su área.
- e) Trabajo en equipo: capacidad de interactuar eficazmente en grupos de trabajo para alcanzar las metas en común y de la organización.
- f) Estándares de trabajo: capacidad de cumplir con los objetivos de la organización y obtener datos para mejorar el sistema.

Otros puntos adicionales que deben tomar en cuenta los líderes de trabajo:

- Desarrollo de talentos: desarrollar las competencias que necesita los miembros de su equipo proponiendo programas de desarrollo o capacitaciones.

- Potencia el diseño del trabajo: estructurar con eficacia los trabajos para obtener oportunidades de mejoramiento y flexibilidad del equipo.
- Maximiza el desempeño: implementar objetivos de desarrollo mediante la capacitación y evaluación de desempeño. (p. 489).

#### 2.2.2.4. Teorías acerca del desempeño laboral

##### Teoría del desempeño laboral de Taylor (1856 - 1915) citado Chiavenato (2017)

Estaba interesado en eliminar el desperdicio y en aumentar la eficiencia por medio de la diferenciación entre los gerentes, que se encargan de concebir y definir los métodos de trabajo, y los trabajadores, que ejecutan los métodos diseñados por los gerentes.

Concentró su atención en las tareas, las cuales dividió de tal modo que cada obrero pudiese ejecutar un conjunto de movimientos repetitivos y cadenciosos mediante un método de trabajo cuya meta era asegurar la estandarización y garantizar la eficiencia máxima de las operaciones.

Era una visión que iba de la base hacia la cima, fundada en la expectativa de que la eficiencia máxima de todos los obreros conduciría, sin lugar a dudas, a la eficiencia máxima de la empresa.

Taylor planteó principios elementales que pueden considerarse como el inicio.

- Racionalizar las tareas, es decir, emplear el método científico para determinar la mejor manera de ejecutar cada tarea.
- Elegir a las personas más adecuadas para ejecutar las tareas.
- Capacitar a las personas para que ejecuten el trabajo de acuerdo con el método establecido.
- Monitorear el desempeño en el trabajo con la finalidad de garantizar que lo planeado realmente sea ejecutado.

La responsabilidad de la organización del trabajo corresponde exclusivamente a los gerentes. Éstos deben pensar y planear, mientras los trabajadores sólo deben ejecutar las tareas de acuerdo con los métodos definidos por los gerentes. Éstos son los encargados de distribuir las tareas entre los obreros y de eliminar las interrupciones para que los trabajadores puedan mantener un nivel elevado de producción, protegidos de interferencias indeseables. (p. 46).

##### Campbell (1991) citado por Benaprés (2011) menciona:

El Modelo de desempeño de Campbell, el desempeño de un individuo es considerado como la acción, y no como los resultados de esa acción. Consecuentemente en sus trabajos propone un análisis de la acción y sus elementos determinantes, abandonando el foco en los resultados.

Según este autor, existen tres elementos centrales de la conducta. Estos son:

- El conocimiento declarativo, que es básicamente el conocimiento sobre los hechos y las cosas, que permiten comprender los requerimientos de una determinada función asignada.

- El conocimiento de los procedimientos y las destrezas, que es una combinación del conocimiento declarativo y el conocimiento de cómo debe hacerse algo. Las destrezas que pueden incluirse aquí son las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas, perceptivas, interpersonales y de autodirección.
- La motivación, Campbell especificó tres decisiones o juicios diferenciados: la elección de realizar un esfuerzo (dirección), la decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar (amplitud) y la decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo (persistencia). (p. 20).

### **2.2.2.5. Dimensiones de la variable desempeño laboral**

#### **Trabajo en equipo**

Pernía y Carrera (2014) menciona: “Es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos” (p. 37).

Chiavenato (2009b) menciona: “Los equipos son mucho más que simples grupo humanos tienen características que los grupos no tienen, deciden y actúan de forma conjunta, fuerte interconexión e intercambio de ideas, interacción emocional y afectiva” (p. 233).

Vallejo (2016) menciona: “Conjunto de personas con un objetivo común en mente, las personas tienen y comparten los mismos intereses, deciden en forma conjunta, trabajan de manera conjunta y los resultados son la multiplicación de los esfuerzos de las personas” (p. 80).

#### **Eficacia**

Chiavenato (2009b) afirma: “Es una medida normativa del logro de resultados, capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” (p. 24).

Chiavenato (2017) sostiene:

Está relacionada con que tanto alcanza sus metas, es decir, en qué medida alcanza los objetivos organizacionales. Una organización es eficaz cuando cumple

la misión que se propuso cuando estableció su visión organizacional, cuando satisface y supera las expectativas de sus grupos de interés, o cuando se sostiene a largo plazo en el ámbito financiero, el social y el ambiental. (p. 392).

## **Iniciativa**

Aguado (2008) menciona: “Es Trabajar activamente en la creación de oportunidades y la mejora de resultados. Tomar iniciativas y proponer innovaciones” (p. 183).

Montoya (2016) menciona:

El autor considera que la iniciativa permite la mejora de los procesos mediante el planteamiento de nuevas ideas por parte de los colaboradores, los cuales se muestran asequibles al cambio. Tienen una previsión que les permite anticiparse a los problemas y además muestran capacidad para resolverlos. (p. 17).

## **Eficiencia**

Chiavenato (2009b) afirma:

La eficiencia indica en qué medida se utilizan los recursos disponibles. En la práctica, es una relación entre entradas (insumos) y salidas (resultados) o, en otros términos, una relación entre costos y beneficios. La eficiencia se enfoca en la mejor manera de hacer las cosas (métodos o procedimientos) con el fin de que los recursos (personas, máquinas, equipos y materias primas) se utilicen de la manera más racional posible. La eficiencia se ocupa de los medios, los métodos y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles. (p. 25).

Chiavenato (2007) afirma: “Se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los fines, simplemente de los medios” (p. 24).

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### **Benchmarking**

Proceso para encontrar las mejores características, procesos y servicios del producto que sea posible, a efecto de usarlos como parámetro para mejorar los productos, procesos y servicios de la propia empresa.

### **Conocimiento**

Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.

### **Comunicación hacia abajo (descendente)**

La comunicación que fluye de un nivel de un grupo u organización hacia otro nivel inferior se denomina comunicación hacia abajo. Cuando se piensa en los gerentes que se comunican con sus empleados, lo usual es que se tenga en mente el patrón hacia abajo. La utilizan los líderes y gerentes de grupos para asignar metas, dar instrucciones sobre el trabajo, informar a los empleados de las políticas y procedimientos, señalar problemas que necesitan atención y proveer retroalimentación acerca del desempeño.

### **Comunicación hacia arriba (ascendente)**

La comunicación hacia arriba fluye hacia un nivel superior del grupo u organización. Se utiliza para proporcionar retroalimentación a los superiores, informarles sobre el progreso hacia las metas y plantearles problemas actuales. La comunicación hacia arriba mantiene a los gerentes informados respecto de la forma en que los empleados se sienten hacia sus trabajos, de los colegas y la organización en general.

## **Habilidad**

Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

## **Percepción**

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

## **Productividad**

Medida del grado en que funciona el sistema de operaciones e indicador de la eficiencia y de la competitividad de una empresa o departamento.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación en la cual está enmarcado dentro de las investigaciones de tipo descriptivo correlacional, porque analiza, asocia, y explica la relación entre dos variables o más, es decir miden el grado de asociación que existe entre ellas, tal como se dan en su contexto natural.

Bernal (2016) citado por Pino (2018) define la investigación descriptivo correlacional como: “Examina asociaciones, mas no relaciones causales, donde un cambio en el factor influye directamente en un cambio en otro” (p. 194).

De acuerdo a los momentos de la recolección de datos, la investigación es de tipo transversal, porque la prueba se aplicó en un tiempo único.

Pino (2018) define a la investigación transversal como: “Investigaciones que se realizar en un solo acto, que se toman de una muestra y que se pueden dar un tratamiento estadístico” (p. 195).

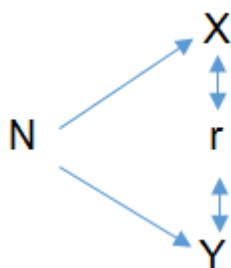
#### **Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación es no experimental, de nivel relacional, porque solo se describe, analiza, explica y predice las variables de estudio, es decir no existe manipulación de estas, se considera las características de las variables tal como se encuentran en su ámbito natural dentro de los espacios sujetos de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la investigación no experimental como: “La manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).



La investigación esta expresada en el siguiente esquema:



Donde:

N : Muestra

x : Variable clima organizacional

y : Variable desempeño laboral

r : Relación entre las variables de estudio.

### 3.2. Población y muestra.

#### Población.

La población estuvo conformada por 34 colaboradores entre hombres y mujeres, pertenecientes de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L

Tabla 1  
*Descripción del universo en estudio*

	Colaboradores	Porcentajes
Hombres	31	91%
Mujeres	3	9%
Total	34	100%

Pino (2018) definen a la población como: “Conjunto formado por todos los elementos a estudiar” (p. 449).

#### Muestra.

La muestra está conformada por los 34 colaboradores de la empresa siendo una muestra probabilística de tipo censal; probabilística, porque todos los sujetos tienen la probabilidad de ser parte de la muestra, y censal porque

se consideró a la población como la muestra y considerando la existencia de la probabilidad en el intervalo de 0 a 1, se justifica que la muestra censal es considerada teóricamente como una muestra probabilística.

Pino (2018), definen la muestra como: “Parte de una población que se considera representativa de la misma” (p.450).

Respecto a la muestra probabilística, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.175).

### **3.3. Hipótesis.**

#### **Hipótesis general**

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L, 2019

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

H<sub>2</sub>: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

H<sub>3</sub>: Existe una relación entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

H<sub>4</sub>: Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

H<sub>5</sub>: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

### 3.4. Variables – Operacionalización.

#### Definición conceptual del clima organizacional

Pulido (2003) menciona que el clima organizacional es: “El ambiente humano en el cual realizan su trabajo los empleados de una compañía, ya sea el ambiente de un departamento o tal vez una importante unidad de la compañía” (p. 31).

#### Definición operacional del clima organizacional

El clima organizacional, es una variable que se midió en función de cinco dimensiones, 12 indicadores que fueron expresados en términos de 27 ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional donde se desenvuelven laboralmente.

Tabla 2  
*Operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Estructura	- Tamaño de la organización - Forma de la organización	Del 1 al 9		
Comunicación	- Condiciones de trabajo - Comunicación Interna - Comunicación interpersonal	Del 10 al 13		Bueno [91 – 107]
Identidad	- Identidad con la organización - Identidad con sus compañeros	Del 14 al 17	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces	Regular [73 - 91)
Autonomía	- Toma de decisiones - Resolver problemas	Del 18 al 21	4 = Casi siempre 5 = Siempre	Malo [65-73)
Motivación	- Logro - Poder - Afiliación	Del 22 al 27		

## Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Chiavenato (2002) citado por Chiang y San Martín (2015) menciona: “Desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 160).

## Definición operacional de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, 9 indicadores que fueron expresados en términos de 23 ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto al desempeño laboral donde se desenvuelven laboralmente.

Tabla 3  
*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	- Integración al equipo	Del 1 al 6		
	- Identificación			
	- Destrezas			Bueno [82 – 97]
Eficiencia	- Recursos o materiales	Del 7 al 12		
	- Anticipación		1 = Nunca	
Iniciativa	- Capacidad	Del 13 al 17	2 = Casi nunca	Regular [66 - 82)
	- Resultados obtenidos		3 = A veces	
	- Resultados esperados		4 = Casi siempre	
Eficacia	- Resultados óptimos	Del 18 al 23	5 = Siempre	Malo [57-66)

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación.

#### Métodos de investigación.

La investigación se desarrolló con la aplicación del método hipotético deductivo, porque trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis, por su carácter de enunciados generales.

Behar (2008) señala. “El método hipotético deductivo se utiliza para mejorar o precisar teorías previas en función de nuevos conocimientos, donde la complejidad del modelo no permite formulaciones lógicas” (p. 41).

El método analítico, se aplicó en la elaboración de la realidad problemática y el análisis de los resultados estadísticos y la contrastación de hipótesis.

Pino (2018) indica que el método analítico es: “Un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer el todo, en sus propiedades o características del objeto de estudio, clasificando cada parte en clases de acuerdo a su naturaleza” (p. 203).

Pino (2018) mención: “El método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de fenómenos particulares previamente comprobados y que permiten el establecimiento de una aplicación general” (p. 201).

## **Técnica**

La técnica que se usó en el desarrollo de la investigación fueron las encuestas, la cual permitió medir las variables de estudio.

Bernal (2016) define la encuesta como: “Un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación” (p. 245).

### 3.6. Descripción de instrumentos utilizados

#### **Instrumento I: Cuestionario clima organizacional**

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Autor	: Cynthia Margarita Castillo Sebastian
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

##### **Descripción.**

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cinco dimensiones del clima organizacional dentro de una organización como son: estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación. Dicho instrumento consta de 27 ítems, de los cuales 9 son para la dimensión estructura, 4 ítems para la dimensión comunicación, 4 ítems para la dimensión identidad, 4 ítems para la dimensión autonomía y 6 ítems para la dimensión motivación. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 135.

##### **Normas de aplicación.**

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### **Normas de calificación.**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por dimensión y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para determinar la percepción sobre el clima organizacional y sus dimensiones.

### **Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral**

#### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Autor	: Cynthia Margarita Castillo Sebastian
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

### **Descripción.**

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones del desempeño laboral dentro de una organización como son: trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia. Dicho instrumento consta de 23 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión trabajo en equipo, 6 ítems para la dimensión eficiencia, 5 ítems para la dimensión iniciativa, 6

ítems para la dimensión eficacia. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 115.

### **Normas de aplicación.**

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### **Normas de calificación.**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por dimensión y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para determinar la percepción sobre el desempeño laboral y sus dimensiones.

## **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.



Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos. Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación frecuencias y porcentajes, además de su distribución, confiabilidad y contrastación

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de relación o asociación, además de la contrastación o verificación de las hipótesis.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables y dimensiones.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación de los instrumentos.

##### **Validez del instrumento de la variable clima organizacional**

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos de tipos temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 4  
*Resultados de la validación del cuestionario de clima organizacional*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

##### **Validez del instrumento de la variable desempeño laboral**

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos de tipos temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 5  
*Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

#### 4.1.1 Análisis de fiabilidad.

##### Fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 6  
*Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	27

Conforme se puede apreciar en la tabla 6, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.959, lo cual indica que el instrumento de clima organizacional presenta una confiabilidad muy alta por encontrarse en el intervalo de 0.81 a 1.00 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

##### Fiabilidad del instrumento desempeño laboral.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 7  
*Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	23

Conforme se puede apreciar en la tabla 7, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.957, lo cual indica que el instrumento de desempeño laboral presenta una confiabilidad muy alta por encontrarse en el intervalo de 0.80 a 1.00 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables.

### Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Tabla 8  
*Análisis descriptivo de la variable clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	32,4
Regular	15	44,1
Bueno	8	23,5
Total	34	100,0

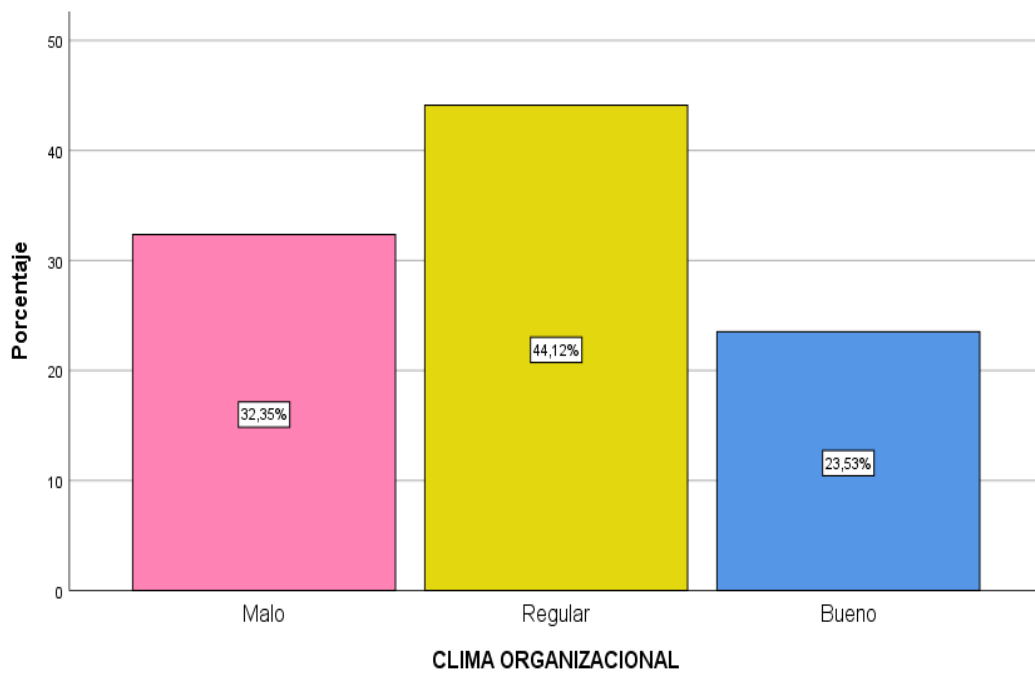


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 1 que 15 colaboradores encuestados que representan el 44.1% consideran al clima organizacional en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 32.4% lo consideran en un nivel malo y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 23.5% lo consideran en un nivel bueno.

## Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 9  
*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	26,5
Regular	16	47,1
Bueno	9	26,5
Total	34	100,0

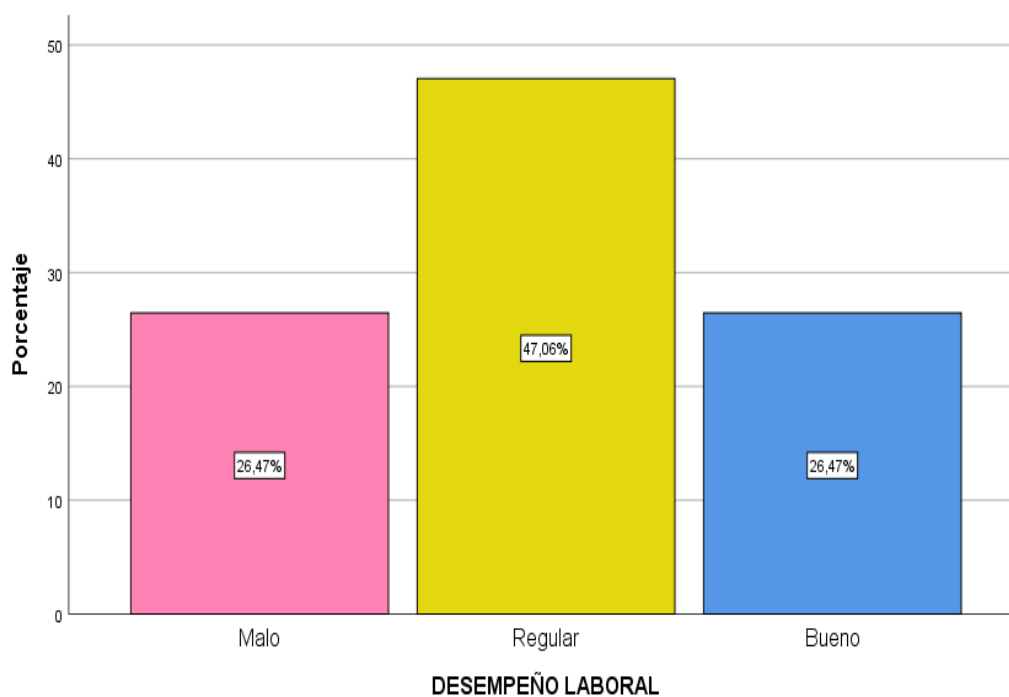


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 2 que 16 colaboradores encuestados que representan el 47.1% consideran al desempeño laboral en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 26.5% lo consideran en un nivel malo y 9 colaboradores encuestados que equivalen al 26.5% lo consideran en un nivel bueno.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 10  
*Análisis descriptivo de la dimensión estructura*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	35,3
Regular	13	38,2
Bueno	9	26,5
Total	34	100,0

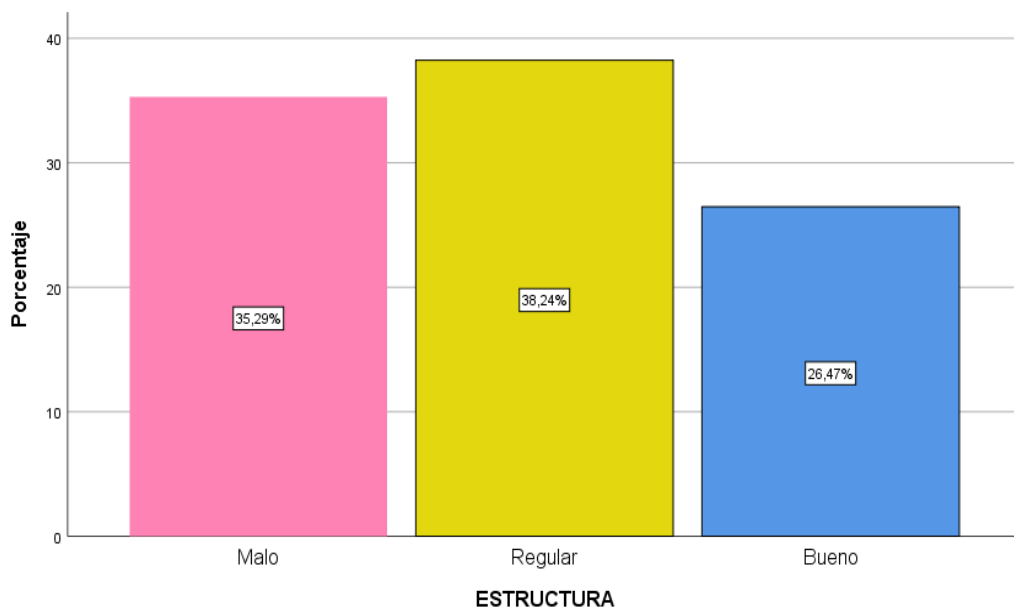


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión estructura.

#### Interpretación:

Se aprecia en la figura 3 que 13 colaboradores encuestados que representan el 38.2% consideran a la dimensión estructura en un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 35.3% lo consideran en un nivel malo y 9 colaboradores encuestados que equivalen al 26.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 11  
Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	26,5
Regular	19	55,9
Bueno	6	17,6
Total	34	100,0

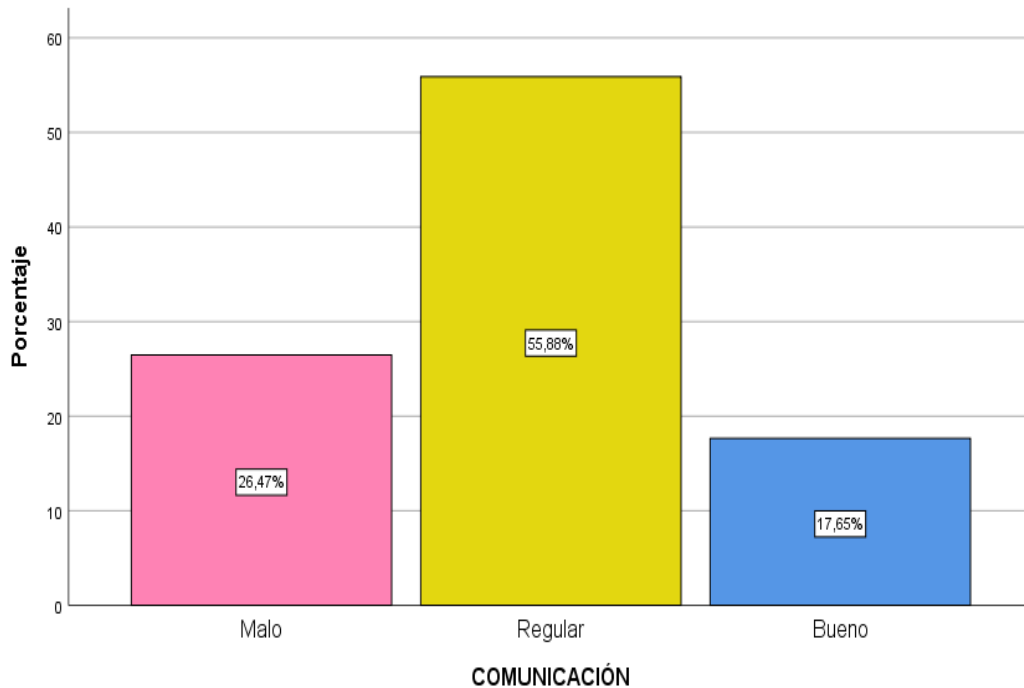


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 4 que 19 colaboradores encuestados que representan el 55.9% consideran a la dimensión comunicación en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 26.5% lo consideran en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 17.6% consideran lo consideran en nivel bueno.



Tabla 12  
*Análisis descriptivo de la dimensión identidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	26,5
Regular	21	61,8
Bueno	4	11,8
Total	34	100,0

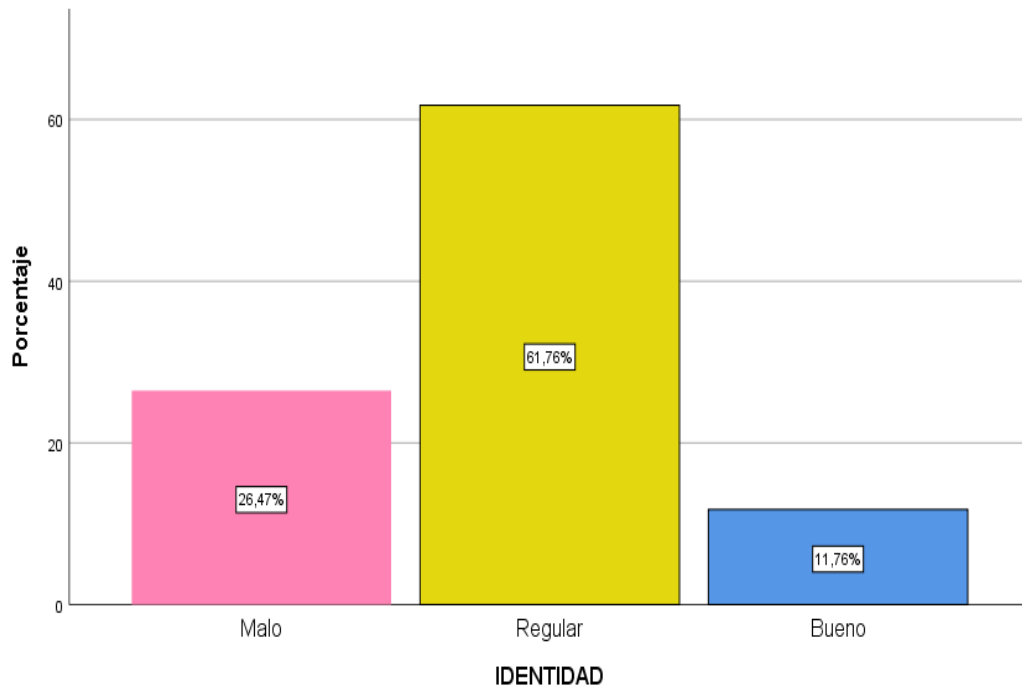


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión identidad.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 5 que 21 colaboradores encuestados que representan el 61.8% consideran a la dimensión identidad en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 26.5% lo consideran en un nivel malo y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 11.8% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 13  
Análisis descriptivo de la dimensión autonomía

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	44,1
Regular	11	32,4
Bueno	8	23,5
Total	34	100,0

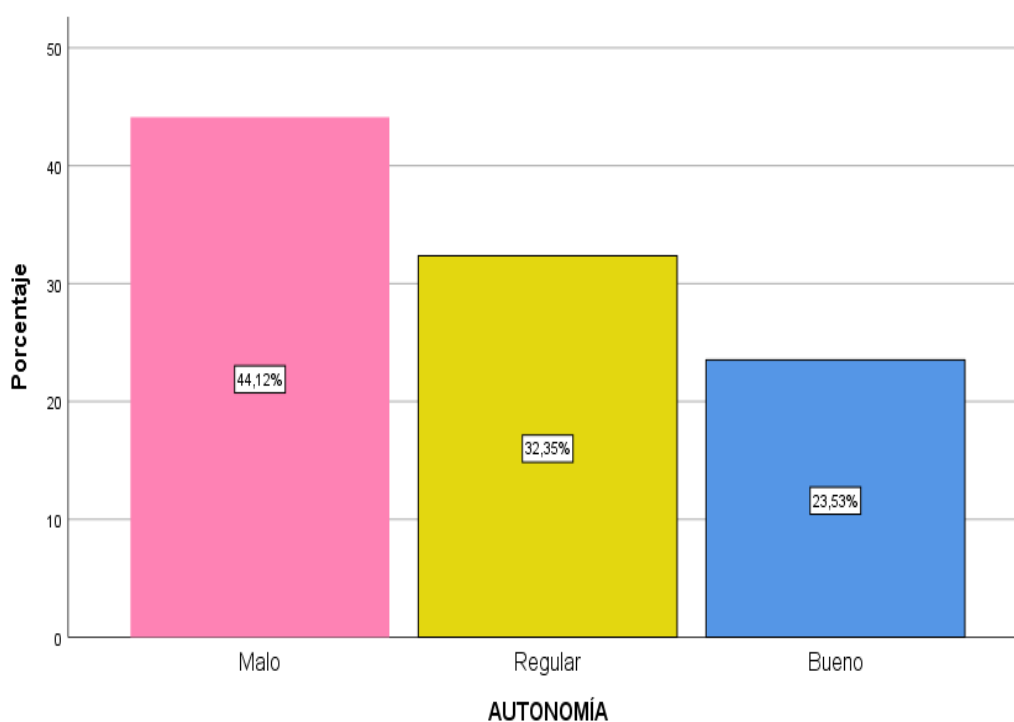


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión autonomía.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 6 que 15 colaboradores encuestados que representan el 44.1% consideran a la dimensión autonomía en un nivel malo, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 32.4% lo consideran en un nivel regular y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 23.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 14  
Análisis descriptivo de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	44,1
Regular	12	35,3
Bueno	7	20,6
Total	34	100,0

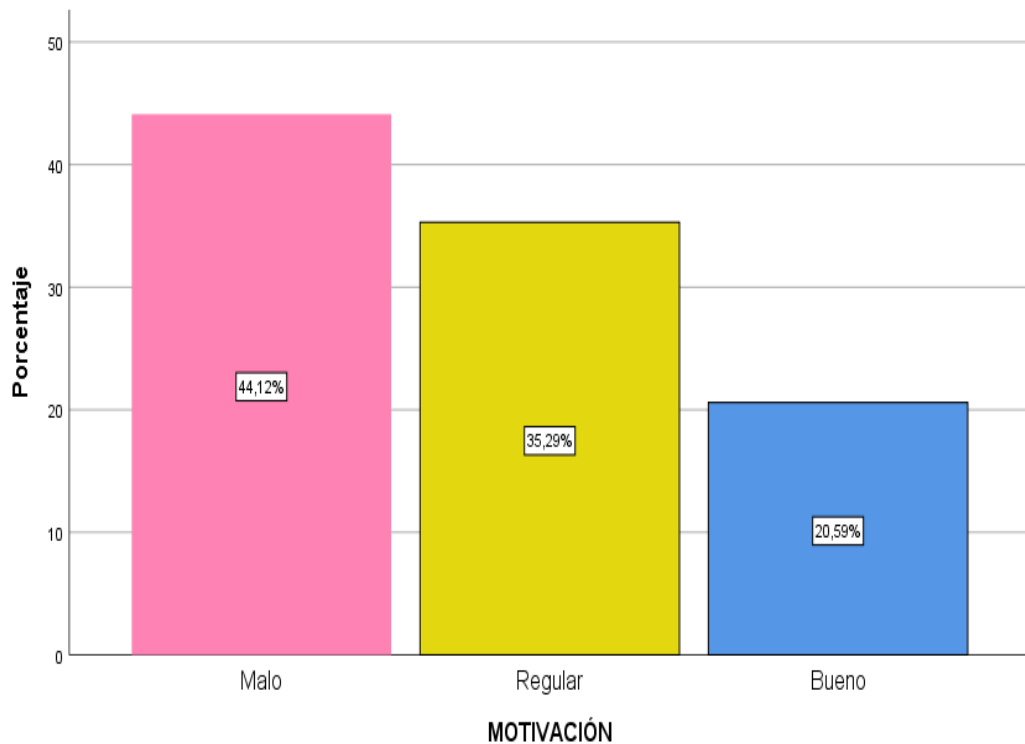


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión motivación.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 7 que 15 colaboradores encuestados que representan el 44.1% consideran a la dimensión motivación en un nivel malo, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 35.3% lo consideran en un nivel regular y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 20.6% consideran lo consideran en nivel bueno.

## Resultados descriptivos de las dimensiones desempeño laboral

Tabla 15  
Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	35,3
Regular	17	50,0
Bueno	5	14,7
Total	34	100,0

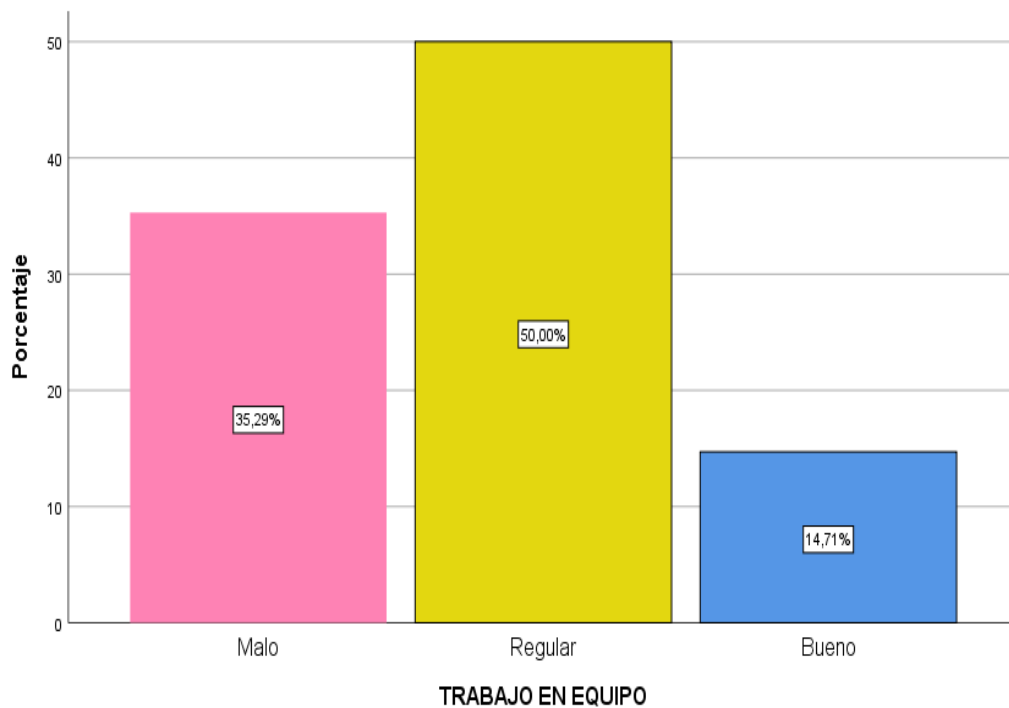


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 8 que 17 colaboradores encuestados que representan el 50.0% consideran a la dimensión trabajo en equipo en un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 35.3% lo consideran en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 14.7% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 16  
Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	41,2
Regular	11	32,4
Bueno	9	26,5
Total	34	100,0

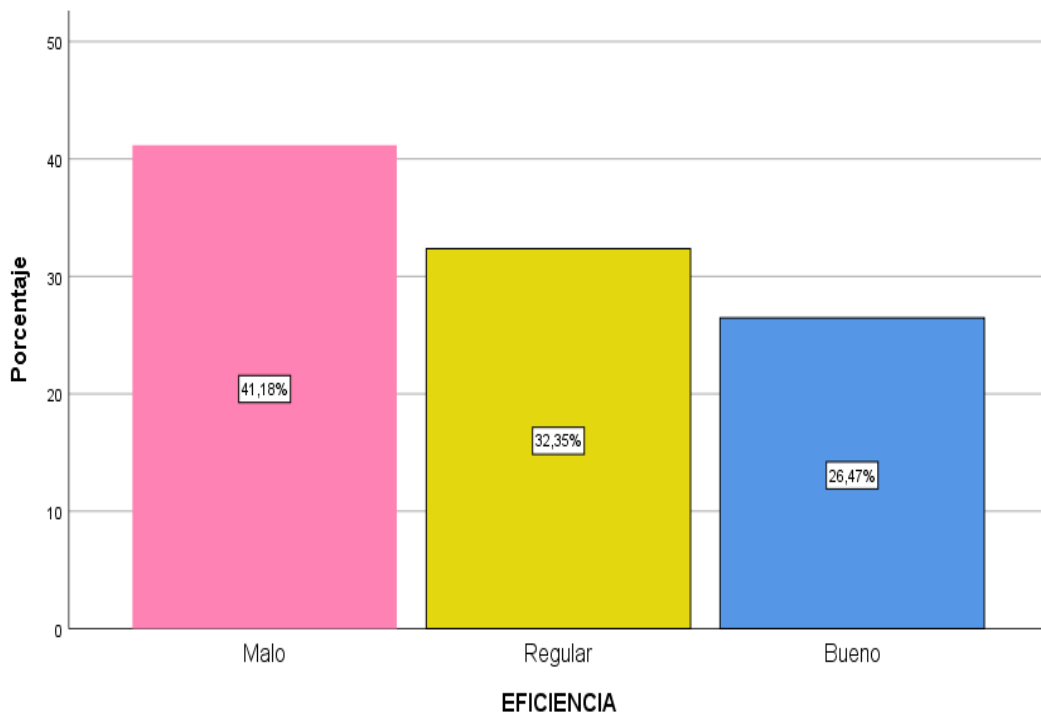


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 09 que 14 colaboradores encuestados que representan el 41.2% consideran a la dimensión eficiencia en un nivel malo, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 32.4% lo consideran en un nivel regular y 9 colaboradores encuestados que equivalen al 26.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 17  
Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	32,4
Regular	18	52,9
Bueno	5	14,7
Total	34	100,0

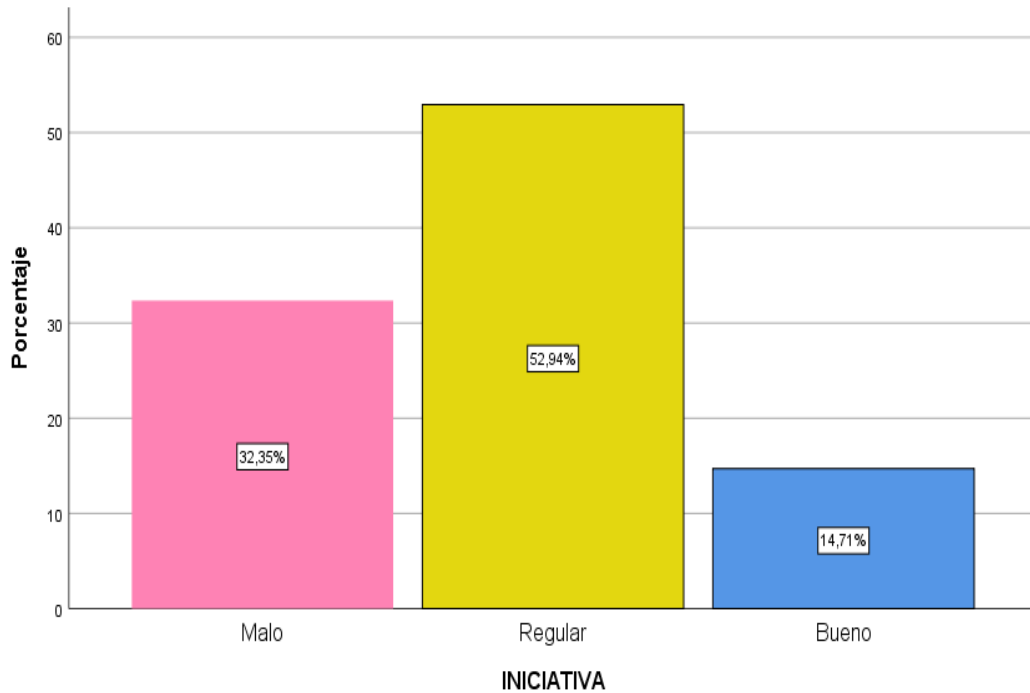


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión Iniciativa.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 10 que 18 colaboradores encuestados que representan el 52.9% consideran a la dimensión iniciativa en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 32.4% lo consideran en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 14.7% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 18  
Análisis descriptivo de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	23,5
Regular	17	50,0
Bueno	9	26,5
Total	34	100,0

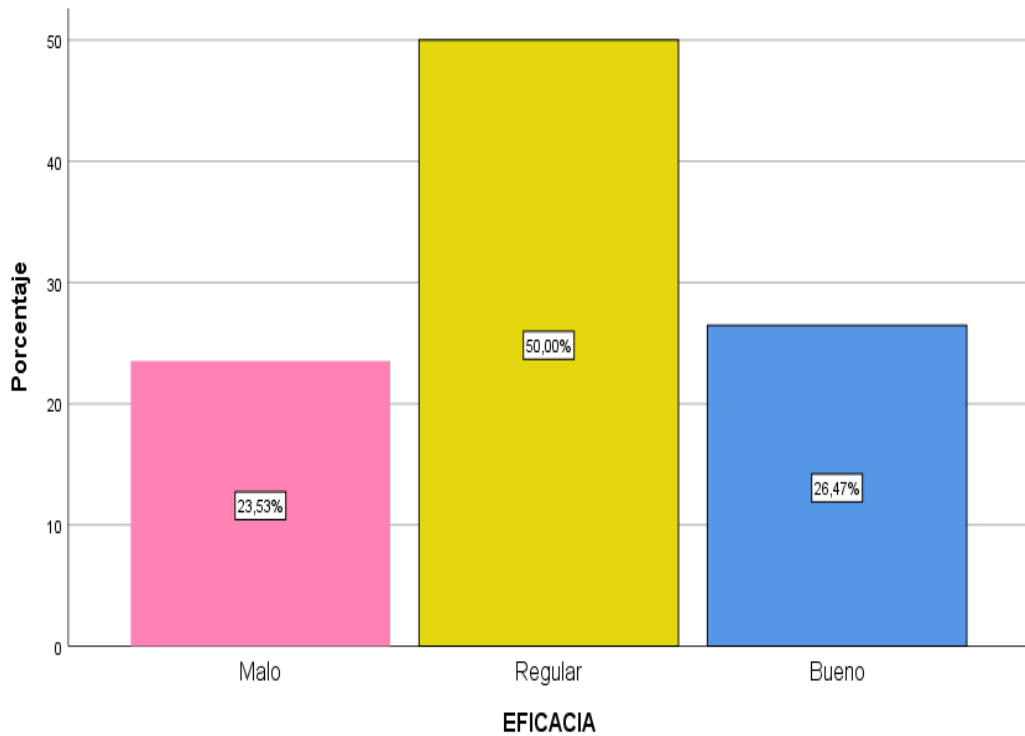


Figura 11. Análisis descriptivo de la dimensión eficacia.

### Interpretación:

Se aprecia en la figura 11 que 17 colaboradores encuestados que representan el 50.0% consideran a la dimensión eficacia en un nivel regular, 8 de los colaboradores encuestados que representan el 23.5% lo consideran en un nivel malo y 9 colaboradores encuestados que equivalen al 26.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 19

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

Clima organizacional	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	6	17.6%	5	14.7%	0	0.0%	11	32.4%
Regular	3	8.8%	9	26.5%	3	8.8%	15	44.1%
Bueno	0	0.0%	2	5.9%	6	17.6%	8	23.5%
Total	9	26.5%	16	47.1%	9	26.5%	34	100.0%

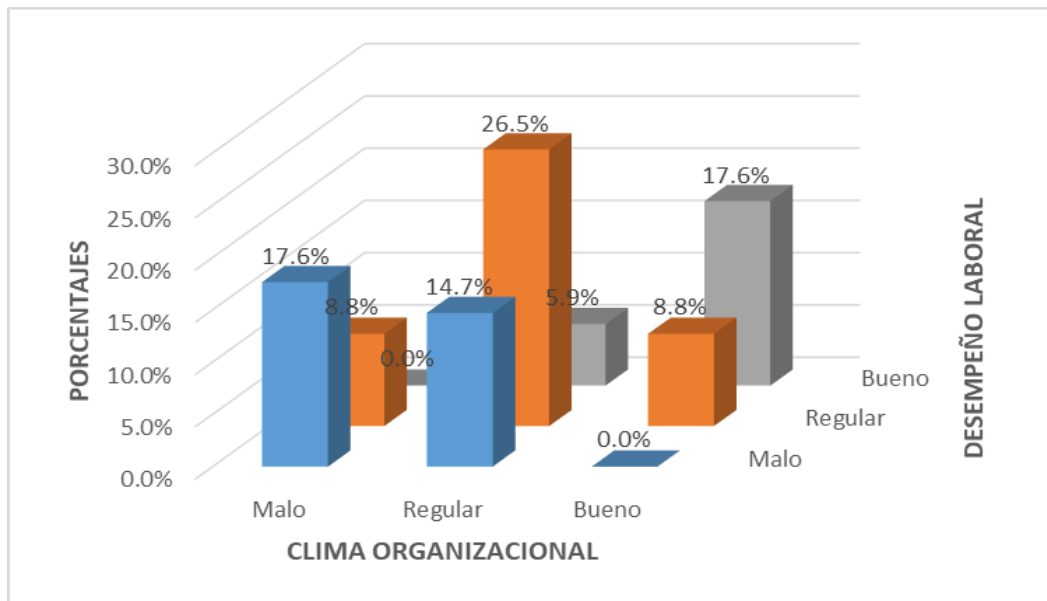


Figura 12. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

#### Interpretación:

La tabla 19 y figura 12 muestran la descripción referente a las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde se observa que el 17.6% de los encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Así mismo, 26.5% de los encuestados refieren que esta relación está en un nivel regular, mientras que el 17.6% encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.



#### 4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.

**Ho:** La variable desempeño laboral presenta una distribución normal.

**Ha:** La variable desempeño laboral no presenta una distribución normal.

Tabla 20  
*Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral*

		Desempeño Laboral
N		34
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	73,88
	Desv. Desviación	10,870
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,169
	Positivo	,169
	Negativo	-,103
Estadístico de prueba		,169
Sig. asintótica(bilateral)		,015 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

#### **Interpretación:**

La tabla 20 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov donde se observa que la mayoría de los puntajes no se aproximan a una distribución normal en la variable desempeño laboral, ya que el coeficiente obtenido es significativo ( $p < 0.05$ ); dicho resultado permite determinar aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica, para el caso de la investigación para los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

## 4.6 Procedimientos correlacionales

### Contrastación de la hipótesis general.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L., 2019.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L., 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $\text{sig} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 21

*Resultados de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	,866**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,000
			N
			34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,866, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación altamente significativa entre las variables en los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L., 2019.

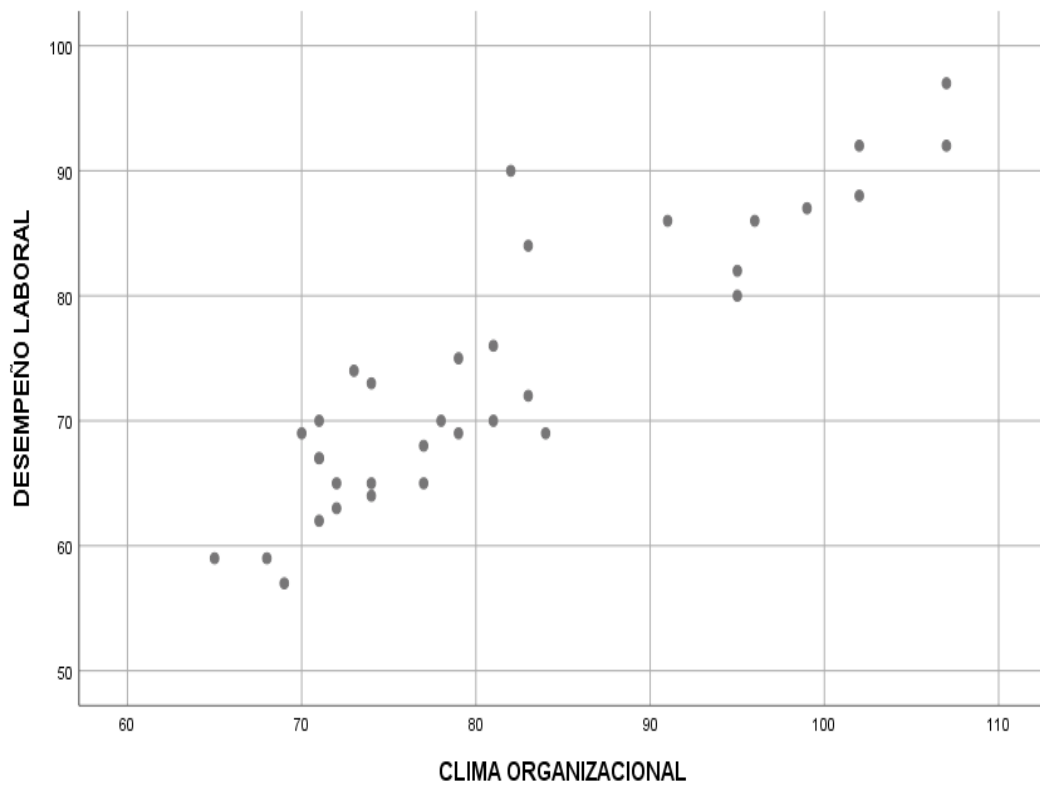


Figura 13. Gráfico de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

### Interpretación:

En la figura 13, se puede observar los resultados del grafico de dispersión, que indica que hay una correlación positiva directa, es decir a mayores puntajes de la variable clima organizacional, mayores serán los puntajes de la variable desempeño laboral.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si Sig  $\geq 0.05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si sig  $< 0.05$  → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 22

*Resultados de correlación entre la estructura y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral
Rho de	Estructura	Coeficiente de correlación	,790**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,790, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, 2019

## Contrastación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si Sig  $\geq 0,05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si sig < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 23

*Resultados de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de	Comunicación	Coefficiente de correlación	,682**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,682, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019

### Contrastación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{Sig} \geq 0,05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $\text{sig} < 0,05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 24

*Resultados de correlación entre la identidad y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de	Identidad	Coeficiente de correlación	,786**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión identidad de la variable clima organizacional y desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,786, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión identidad de la variable clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si Sig  $\geq 0.05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si sig  $< 0.05$  → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 25

*Resultados de correlación entre la autonomía y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de	Autonomia	Coeficiente de correlación	,761**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

En la tabla 25, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,761, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.

## Contrastación de hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.

H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si Sig  $\geq 0,05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si sig  $< 0,05$  → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Tabla 26

*Resultados de correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,794**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 26, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,794, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L.



**CAPITULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de clima organizacional se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,959; mientras que el instrumento de desempeño laboral se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,957 mayor que el 0,75 , demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,866 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una relación positiva alta significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Pastor (2018) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, que concluye que los resultados encontrados de los valores existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,941 presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específico 1, respecto a la relación entre la estructura y el desempeño laboral mediante el estadístico de correlación de Rho Spearman, se obtuvieron resultados de 0,790 a un nivel de significancia de 0,000 mostrando una correlación positiva alta dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Gil (2018) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación de la municipalidad de los olivos, 2018”, que concluye que en relación a la dimensión de estudio: la dimensión estructura se encuentra significativa correlacionada con el desempeño laboral de la Sub Gerencia de Deportes Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018 que es específicamente La alta dirección de la Institución respalda la adaptabilidad de la Estructura Organizacional a los cambios y requerimientos del entorno, se encuentra significativa correlacionada con el aporta, ayuda a los compañeros de trabajo ofreciéndoles sugerencias en la Sub Gerencia de Deportes Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018. La alta dirección de la Institución respalda la adaptabilidad de la Estructura Organizacional a los cambios y requerimientos del entorno influyen positivamente, entonces mejora el clima organizacional, en la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación de la Municipalidad de los Olivos, 2018”

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específico 2, respecto a la relación entre la comunicación y el desempeño laboral mediante estadístico de correlación de Rho de Spearman, se obtuvieron resultados de 0,682\*\* a un nivel de significancia de 0,000, mostrando una correlación positiva moderada dicho resultado se contrasta con los resultados obtenidos por Pastor (2018) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, concluye lo siguiente: Se puede analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,820 presenta una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que nos permite afirmar que existe relación directa entre la comunicación y el

desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específico 3, respecto a la relación entre la identidad y el desempeño laboral mediante estadístico de correlación de Rho de Spearman, se obtuvieron resultados de 0,786 a un nivel de significancia de 0,000, mostrando una correlación positiva alta, dicho resultado se contrasta con los resultados obtenidos por Mayta (2018) en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015”. Que concluye que existe relación significativa entre la identidad y el desempeño laboral del Personal Administrativo de Servicios Generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 16,64, que está comprendido entre  $13,848 \leq X \leq 36,415$ ; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específico 4, respecto a la relación entre la autonomía y el desempeño laboral mediante el estadístico de correlación de Rho Spearman, se obtuvieron resultados 0,761\*\* a un nivel de significancia de 0,000, mostrando una correlación positiva alta, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Quispe (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Que concluye que los resultados encontrados de los valores alcanzados evidencian la estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específico 5, respecto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral mediante el estadístico de correlación de Rho Spearman, se obtuvieron resultados 0,794\*\* a un nivel de significancia de 0,000, mostrando una correlación positiva alta dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Tala (2018) en su tesis: “Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado San Antonio-Moquegua, 2016” que concluye respecto a la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, la evidencia de correlación se ha identificado que existe relación directa (P- valor =0,016) con p-valor = 0,016 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; por lo tanto, concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - Moquegua, 2016.

## 5.2. Conclusiones.

Primero. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,866 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, es decir; en la medida que se mejore el clima organizacional entonces se mejora el desempeño de los colaboradores.

Segundo. Existe relación positiva alta entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,790 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que no están totalmente satisfechos con el espacio, tamaño y condiciones de trabajo, también no hay reglas, políticas, valores y funciones bien definidas para poder desarrollar bien su desempeño laboral. Por lo tanto, en la medida que se mejore la estructura entonces se mejorará el desempeño de los colaboradores.

Tercero. Existe relación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,682 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que no se recibe la información en el tiempo adecuado tanto para ejecutar su trabajo como para desarrollar correctamente el cronograma, también la comunicación con sus compañeros de trabajo no es tan fluida para expresar sus inquietudes. Por lo tanto, en la medida que se mejore la comunicación se mejorará el desempeño de los colaboradores.

Cuarto. Existe relación positiva alta entre la identidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,786 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a la poca

identificación, compromiso tanto con la organización como con sus compañeros de trabajo ya que no se sienten respaldados por ellos. Por lo tanto, en la medida que se mejore la identidad se mejorará el desempeño de los colaboradores.

Quinto. Existe relación positiva alta entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,761 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que los colaboradores no toman las decisiones en debido momento ya que no tienen la iniciativa suficiente para proponer soluciones a los problemas que puedan ocurrir en el desarrollo de sus labores. Por lo tanto, en la medida que se mejore la autonomía entonces se mejorará el desempeño de los colaboradores.

Sexto. Existe relación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,794 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que los colaboradores no están satisfechos con el logro de sus actividades, faltan actividades de integración. Por lo tanto, en la medida que se mejore la motivación entonces se mejorará el desempeño de los colaboradores.

### **5.3 Recomendaciones**

En relación al objetivo general, los resultados permiten recomendar un nuevo plan de trabajo donde permite hacer nuevos cambios dentro de la empresa orientado al bienestar del trabajador de tal manera que se sientan mejor dentro de la organización y buscando mejorar los niveles de productividad de los colaboradores y concluyendo en el crecimiento de la empresa.

#### **Actividades**

- Se convoca a todo el personal de la empresa.
- Identificar y clasificar las tareas y actividades que se tienen que realizar en la empresa.
- Agrupar las actividades por áreas.
- Se fija los objetivos de la actividad
- Elegir a los responsables de cada actividad.
- Desarrollar un plan de dinámicas para empleados.
- Coordinar con los responsables de cada actividad a desarrollar.
- Revisar y supervisar las actividades a desarrollar.

En relación al primer objetivo específico, los resultados permiten recomendar una estrategia para que la empresa pueda revisar periódicamente la infraestructura (espacio, tamaño y condiciones de trabajo), sin perjudicar los intereses de la organización.

#### **Actividades**

- Evaluar el ambiente físico de las áreas donde este personal está trabajando.
- Identificar las áreas con deficiencias.
- Modificar el manual de seguridad acorde a las deficiencias encontradas y acorde a las necesidades de los colaboradores.
- Redacta el manual de seguridad.



- Aplica el nuevo manual de seguridad.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados permiten Implementación un proceso de comunicación organizacional en la empresa debido a las falencias presentadas constantemente en el correcto uso de la información, se hace necesaria la creación de políticas de comunicación en la empresa.

### **Actividades**

- Delegar a una persona experta en comunicación (RR. HH.)
- Implementar diferentes canales de comunicación (correos electrónicos, buzón de sugerencias, crear grupos en wasap).
- Colocar carteles en los pasillos para dar a conocer información carácter oficial).
- Formar y entrenar a los colaboradores en el manejo de la información.

En relación al tercer objetivo específico, los resultados nos permiten recomendar lo siguiente realizar reuniones quincenales (Creación de un manual de imagen corporativa a la debe establecer criterios clave que le permitan a los integrantes de la organización) en donde se dará a conocer más a fondo la razón de ser de la empresa, el significado y correcto uso del logotipo.

### **Actividades**

- Designar una persona de confianza para realizar la actividad.
- Capacita a la persona de confianza brindándole la información necesaria de la empresa (visión, misión, logo, pagina web)
- Organizar las reuniones de acuerdo a un cronograma será quincenal y con una duración de 20 minutos.
- Ejecutar la reunión.
- Evaluación de lo aprendido en la reunión.

En relación al cuarto objetivo específico, los resultados permiten recomendar hacer actividades formativas (charlas), vamos a conseguir que los empleados se fijen metas periódicas para ir asimilando nuevos conocimientos, desarrollando su autoestima. Es una técnica de evaluación basada en la observación del comportamiento, mediante dinámicas y ejercicios para poder identificar las competencias y competencias de mejoras de cada colaborador.

### **Actividades**

- Designar a una persona responsable (Ing. seguridad y salud)
- Coordinará que las charlas sean dinámicas sin perder el propósito.
- Incentive la participación de los colaboradores para que pierdan el miedo.
- Implementar un jefe por cuadrilla para que les dé seguimiento y absuelva sus dudas para que tenga confianza y autonomía (Previa coordinación con el ingeniero de seguridad e ingeniero residente)
- Reunirse semanalmente con los jefes de cuadrillas para escuchar sus observaciones.
- Evaluar el progreso de la actividad a ejecutar.

En relación al quinto objetivo específico, los resultados permiten recomendar implementar un sistema de recompensas por sus logros obtenidos. De esta forma, se puede motivar a los trabajadores con premios, a medida que vayan logrando sus objetivos.

### **Actividades**

- Analizar el avance semanal del trabajador.
- Evaluar con el ingeniero las metas semanales a cumplir.
- Informar al colaborador las metas que deberán cumplir por mes.
- Revisará los trabajos realizados por mes.
- Determinará a los colaboradores que hayan llegado a su meta.

- Entregará el premio (bonos o algún premio) con una mención especial.

Organizar eventos deportivos internos para integrarlos (cada 15 días).

### **Actividades**

- Investigar la preferencia deportiva del grupo de empleados.
- Determinar el deporte de mayor preferencia.
- Planificar el evento
- Fijar fecha de evento (preferencia día sábado o domingo).
- Escogerá al responsable para armar los equipos.
- Organizar el evento deportivo.
- Comprar los materiales necesarios para el evento.
- Evaluará el resultado del evento organizado.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Artículos

Aguado, L. (2008). Análisis empírico de la relación entre competencias y rendimiento en mandos medios. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1 (18), 175-193. Recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/675061/analisis\\_aguado\\_rpsa\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/675061/analisis_aguado_rpsa_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Benaprés, C. (2011). *Gestión del desempeño en servicios públicos*. Recuperado de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2011-Modelo-de-Gesti%C3%B3n-del-Desempe%C3%B1o-en-los-Servicios-P%C3%ABlicos.pdf>

Bermúdez, R. (2015). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en Universidades Manabitas. *Revista de la facultad de ciencias contables*, 23(43), 21-28. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/319657607\\_Desempeno\\_laboral\\_en\\_empresas\\_privadas\\_de\\_contadores\\_formados\\_en\\_universidades\\_manabitas](https://www.researchgate.net/publication/319657607_Desempeno_laboral_en_empresas_privadas_de_contadores_formados_en_universidades_manabitas)

Carreño, S. (2014). Para el 40% de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. *Alares*. Recuperado de <https://web.alares.es/extranet/ndp/imea/ambiente-laboral/index.html>

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 1(54), 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Comunidad Laboral Trabajando.com-Universia (2016). *7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo*. Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-ciento-trabajado-res-espales-insatisfechos-trabajo-sueldo/>

Engler, A. (2019). *Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme*. Recuperado de <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>

García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Colombia: Universidad del Valle, 1(42), 43-6. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Juego y estrategia (2014). *Los tips para mejorar el ambiente laboral*. Recuperado de <http://standupmanagement.com/prensa/los-tips-para-mejorar-el-am-biente-laboral/>

Larraín, J. (2003). *El concepto de identidad*. Revista Famecos de Porto Alegre, 1(21), 31-41. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/42994744/concepto-de-identidad-Larrain>

Liria, J. (2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>

Queipo, B. y Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*. 8(3), 486-496. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Romero, W., Campuzano, J. y Chávez, G. (2018). Indicadores de cumplimiento organizacional Iso 90001:2008. *Empresas Bananeras Ecuatorianas: Caso S.A.* 9(1), 47-59. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/326107155\\_indicadores\\_de\\_cu](https://www.researchgate.net/publication/326107155_indicadores_de_cu)

mplimiento\_organizacional\_iso\_90012008\_en\_empresas\_bananeras\_ecuatorianas\_caso\_ausur\_sa

Universia México (2013). El mal clima laboral predomina para el 54% de los jóvenes mexicanos. *Noticias Universia*. Recuperado de <https://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/12/17/1070407/mal-clima-laboral-predomina-54-jovenes-mexicanos.html>

## **Libros**

Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Shalom

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson

Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F., México: Trillas

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. México D.F., México: Académica española.

Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis* (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional una medida de éxito*. Lima, Perú: Derechos reservados por el autor.

Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México D.F., México: Pearson

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México D.F., México: Manual Moderno.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Instituto de Investigaciones.

## **Tesis.**

Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Gil, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación, municipalidad de los Olivos-2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2300/Gil%20Flores%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, H y Mosquera, A (2017) en su tesis: *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas* (Tesis de pregrado). Recuperado de [https://www.academia.edu/35124742/CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_SU\\_INCIDENCIA\\_EN\\_EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_LABORAL\\_DE\\_LOS TRABAJADORES\\_DE\\_LOS\\_DEPARTAMENTOS\\_FINANCIEROS\\_EN\\_ENTIDADES\\_P%C3%9ABLICAS](https://www.academia.edu/35124742/CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INCIDENCIA_EN_EL_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS TRABAJADORES_DE_LOS_DEPARTAMENTOS_FINANCIEROS_EN_ENTIDADES_P%C3%9ABLICAS)
- Mayta, J. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de servicios generales del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1944>
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf)
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Pastor, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3466/1/2018\\_pastor-guill%c3%a9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3466/1/2018_pastor-guill%c3%a9n.pdf)

Palomino, M. y Peña R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/clima%20organizacional-%20miryam%20palomino%20y%20rafael%-20pe%c3%91a.pdf>

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Tala, M. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado San Antonio-Moquegua, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/62/T095\\_4818144\\_3\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/62/T095_4818144_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, S. y Zuñiga J. (2018). *La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3788/3/2018\\_Torres-Morales.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3788/3/2018_Torres-Morales.pdf)

Vasquez, A. (2016). *El clima organizacional como factor de desempeño en la empresa MELTEC de Oriente Ltda. En el departamento de Boyacá* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/9043/1/12253206.pdf>

Villadiego, A. y Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de*

2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de  
[http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/5505/1/-  
%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf](http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/5505/1/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf)  
f

# **ANEXOS**

# ANEXO 1 - INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIAS

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1217385125&s=1&u=1087194888&lang=es

turnitin | INFORME DE TESIS

Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**TESIS**  
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA DIGUCY  
E.I.R.L. - 2019"

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

Resumen de coincidencias

**6 %**

1 Entregado a Universida... 6 % >  
Trabajo del estudiante

Activar Windows  
Vé a Configuración para activar Windows.

Página: 1 de 111 | Número de palabras: 21367 | Text-only Report | High Resolution | Activado

**ANEXO 2 CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE  
LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**



Lima, 15 de agosto de 2019.

**Señores:**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**  
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. **CYNTHIA MARGARITA CASTILLO SEBASTIAN**, identificado con **DNI N° 44784609**, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis sobre **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA DIGUCY E.I.R.L.-2019”**

Estas actividades las realizo en carretera panamericana sur km 242 -Pisco

La Srta. Cynthia Margarita Castillo Sebastian, ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra poblacional, identificación de factores y aplicaciones necesarias para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

**DIGUCY**  
CONSTRUCTORA  
RUC. 2029774913  
  
ING. JEFFERSON PARDOVAL CRUZ  
GERENTE DE PROYECTOS 

Av. Defensores de Lima Mz. "A" Lte. 7 - Alfonso Ugarte - P.A.  
San Juan de Miraflores, Lima, Perú  
Telf: 285-2296

## ANEXO 3 INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: ..... Sexo: .....

Cargo/ocupación: ..... Años de servicio: .....

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el clima organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca                      2. Casi Nunca            3. A veces                      4. Casi Siempre            5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>ESTRUCTURA</b>						
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	1	2	3	4	5
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización.	1	2	3	4	5
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN</b>						
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente.	1	2	3	4	5
12	La comunicación con sus compañeros es buena.	1	2	3	4	5
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas.	1	2	3	4	5
<b>IDENTIDAD</b>						
14	Usted se siente parte importante de la empresa.	1	2	3	4	5
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	1	2	3	4	5
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo.	1	2	3	4	5
<b>AUTONOMIA</b>						
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Es responsable con el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
20	Propone alternativas de solución ante un problema.	1	2	3	4	5
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas.	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN</b>						
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo.	1	2	3	4	5
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas.	1	2	3	4	5
24	Concibe a su jefe como un buen líder.	1	2	3	4	5
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos.	1	2	3	4	5
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas.	1	2	3	4	5
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: ..... Sexo: .....  
 Cargo/ocupación: ..... Años de servicio: .....

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desempeño laboral. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca                      2. Casi Nunca                      3. A veces                      4. Casi Siempre                      5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
1	Le agrada trabajar con sus compañeros de cuadrilla.	1	2	3	4	5
2	Crea lazos de amistad con sus compañeros.	1	2	3	4	5
3	Se muestra asequible al cambio	1	2	3	4	5
4	Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5	Tienes una actitud positiva y proactiva.	1	2	3	4	5
6	Promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
7	Termina su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
8	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	1	2	3	4	5
9	Trabaja diariamente su planificación.	1	2	3	4	5
10	Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	1	2	3	4	5
11	Ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.					
12	Realiza un buen uso de los materiales entregados.					
<b>INICIATIVA</b>						
13	Presenta nuevas ideas para mejorar los procesos.	1	2	3	4	5
14	Puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten.	1	2	3	4	5
15	Cuando terminas una tarea, buscas nuevas asignaciones.	1	2	3	4	5
16	Ayudas y motivas a tus compañeros.	1	2	3	4	5
17	Identificas errores y trabajas para resolverlos.	1	2	3	4	5
<b>EFICACIA</b>						
18	Usted cumple con las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
19	Logra desarrollar su trabajo con calidad.	1	2	3	4	5
20	Cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato.	1	2	3	4	5
21	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo.	1	2	3	4	5
22	Cumple sus funciones dentro del cronograma establecido.	1	2	3	4	5
23	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	1	2	3	4	5



## ANEXO 4 BASE DE DATOS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG		
1	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	1	2	3	4	5	6		
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
11	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	
14	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
18	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	
22	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

BASE DE DATOS CINTHIA CASTILLO

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG			
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2			
11	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2			
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3			
13	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3			
14	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4			
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
16	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3			
17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4			
18	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
20	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3			
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3			
22	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3			
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4			
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3			
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
27	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3		
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3			
29	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2		
30	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3		
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3		
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3		
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
35	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2		
36																																				
37																																				

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows.

## ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

### Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario Carlos NEGRE

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático       Metodológico       Estadístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

### Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario Carlos NEGRE

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático       Metodológico       Estadístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2014

DNI: 1785848/

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2014

DNI: 1785848/

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.



**ANEXO 6 - MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA DIGUCY E.I.R.L - 2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L., 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L., 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L., 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en los</p>	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tamaño de organización</li> <li>- Forma de la organización</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> </ul>	Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1	Bueno [91 – 107]  Regular [73 - 91)  Malo [65-73)
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna</li> <li>- Comunicación interpersonal</li> </ul>		
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identidad con la organización</li> <li>- Identidad con sus compañeros</li> </ul>		
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Resolver problemas</li> </ul>		
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro</li> <li>- Poder</li> <li>- Afiliación</li> </ul>					

<p>¿Cuál es la relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L.-2019</p>	<p>colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Digucy E.I.R.L.</p>	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Trabajo en equipo	- Integración al equipo - Identificación	Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1	Bueno [82 – 97]  Regular [66 - 82) Malo [57-66]	
			Eficiencia	- Destrezas - Recursos o materiales			
			Iniciativa	- Anticipación - Capacidad			
Eficacia	- Resultados obtenidos - Resultados esperados - Resultados óptimos						
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Relacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Descriptivo-correlacional	<b>Población:</b> Está conformada por un total de 34 colaboradores  <b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico, seleccionada con la técnica de muestreo censal  <b>Tamaño de muestra:</b> La muestra estará conformada por 34 colaboradores.	<b>Variable 1: Clima organizacional</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta, observación y análisis <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de clima organizacional  <b>Variable 2: Desempeño laboral</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta, observación y análisis <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño laboral		<b>Descriptiva:</b> Cuadros estadísticos Tablas estadísticas  <b>Medida de dispersión:</b> Desviación estándar y varianza.  <b>Inferencial:</b> Rho de Spearman			

