



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Administración

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA CONSTRUCTORA URANIO DEL
DEPARTAMENTO DE UCAYALI - 2018”**

Presentada por:

Bach. Yurissa Michelle López Tuesta

Para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PUCALLPA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional. A mi hija Adriana Jimena que es mi motor y motivo quien me hace ser mejor persona cada día y me enseña a ser mejor madre. A mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, quien valoro y amo con todo mi corazón. A mi pareja Víctor Martínez quien me dio su apoyo incondicional. A mi padre, a pesar de su carácter fuerte sé que disfruta este momento como yo y lo quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al licenciado Hugo Flores Bonifacio por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de este proyecto, a mis abuelos que me apoyaron siempre, a mi hermano José que a pesar de nuestras diferencias estamos siempre unidos.

RESUMEN

El trabajo trata sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali en el año 2018, estos conceptos modernos implican un servicio de calidad. El servicio de calidad desde la percepción que tiene el usuario no siempre es el óptimo, las quejas saltan a la vista, por una mala atención, actitudes que pueden menoscabar la imagen y prestigio de la empresa.

Es por ello, que el proceso de mejoramiento se plantea el uso del siguiente objetivo: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali en el año 2018.

En cuanto a la metodología utilizada, el estudio fue descriptivo correlacionar. La población estará conformada por 48 trabajadores de la Constructora Uranio; y la muestra que es probabilística estará conformada por 43 trabajadores. La técnica a utilizar será la encuesta y como instrumentos se tiene dos cuestionarios que medirán a cada una de las variables.

Las conclusiones más importantes fue que el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio, se relacionan moderadamente, además sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral de manera positivamente baja y se relacionan moderadamente. Finalmente, las variables y sus dimensiones son calificadas como deficientes, es términos de percepción de los trabajadores encuestados.

Palabras Clave:

Clima organizacional, comunicación, motivación, desempeño laboral, autoestima.

ABSTRACT

The work deals with the relationship between the organizational climate and the work performance in the Constructora Uranio department of Ucayali in 2018, these modern concepts imply a quality service. The quality service from the viewpoint that the user has is not always the best, the complaints are obvious, due to bad attention, attitudes that can undermine the image and prestige of the company.

That is why the improvement process considers the use of the following objective: Determine how the organizational climate and work performance is related to Constructora Uranio in the department of Ucayali in 2018.

Regarding the methodology used, the study was descriptive correlational. The population will be made up of 48 workers from Constructora Uranio; and the sample that is probabilistic will be made up of 43 workers. The technique to be used is the survey and the instruments you have two questionnaires that will measure each of the variables.

The most important conclusions were that the organizational climate and the work performance in the Constructora Uranio, are moderately related, in addition their dimensions are related to the work performance in a positively low way and are related moderately. Finally, the variables and their dimensions are qualified as deficient, it is the terms of perception of the workers surveyed.

Keywords:

Organizational climate, communication, motivation, work performance, self-esteem.

ÍNDICE

TÍTULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Formulación del Problema.....	13
1.3 Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.1 Objetivos Generales.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	13
1.4 Justificación del estudio.....	14
1.5 Limitaciones de la investigación.....	15
CAPITULOII: MARCO TEORICO	16
2.1 Antecedentes del estudio.....	16
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Definición de términos.....	33
2.4 Hipótesis.....	35
2.4.1. Hipótesis general.....	35
2.4.2. Hipótesis específica.....	35
2.5 Variables.....	36
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	36
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	36
2.5.3. Operacionalización de la variable.....	37
CAPITULO III: METODOLOGÍA	39
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	39
3.2 Descripción del ámbito de la investigación.....	39

3.3 Población y muestra.....	40
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos.....	43
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento.....	44
3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos.....	45
CAPITULO IV: RESULTADOS	46
CAPITULO V: DISCUSIÓN	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
- Bibliográficas.....	64
- Revistas	64
- Periódicos.....	65
- Páginas Web.....	66
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del clima organizacional. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 2. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 3. Personal del Grupo Uranio.	44
Tabla 4. Instrumentos de recolección de datos.	48
Tabla 5. Variable clima organizacional.	50
Tabla 6. Dimensión comunicación.	51
Tabla 7. Dimensión motivación.	52
Tabla 8. Dimensión responsabilidad. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 9. Dimensión apoyo.	53
Tabla 10. Variable desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 11. Dimensión satisfacción del trabajo. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 12. Dimensión autoestima.	55
Tabla 13. Dimensión trabajo en equipo. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 14. Dimensión capacitación del trabajo. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 15. Prueba de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 16. Prueba de correlación entre comunicación y desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido.	9

Tabla 17. Prueba de correlación entre motivación y desempeño laboral...**¡Error! Marcador no definido.0**

Tabla 18. Prueba de correlación entre responsabilidad y desempeño laboral.
.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 19. Prueba de correlación entre remuneración y desempeño laboral.
.....**¡Error! Marcador no definido.**

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo de clima organizacional propuesto por Katz y Kahn**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 2. Modelo de Clima organizacional propuesto por Anderson.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 3. Modelo de clima organizacional propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares.....**¡Error! Marcador no definido.7**

Gráfico 4. Modelo de clima organizacional de Evan.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 5. Esquema de los pasos a seguir.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 6. Variable clima organizacional.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 7. Dimensión comunicación.....**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 8. Dimensión motivación.....**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 9. Dimensión responsabilidad.....**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 10. Dimensión apoyo.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 11. Variable desempeño laboral.**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 12. Dimensión satisfacción del trabajo....**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 13. Dimensión autoestima.	56
Gráfico 14. Dimensión trabajo en equipo.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 15. Dimensión capacitación del trabajo. .	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tuvo como propósito describir la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali en el año 2018, estos conceptos modernos implican un servicio de calidad. El servicio de calidad desde la percepción que tiene el usuario no siempre es el óptimo, las quejas saltan a la vista, por una mala atención, actitudes que pueden menoscabar la imagen y prestigio de la empresa.

El estudio está estructurado en cinco capítulos, en la primera parte tenemos el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y Limitaciones de la investigación.

En el capítulo segundo está el marco teórico, donde se considera a los antecedentes, que son investigaciones realizadas por otros autores que tengan el mismo objeto de estudio y las bases teóricas que fundamenta la investigación con teorías y conceptos sobre el estudio. También se definen términos, las hipótesis, variables.

Seguidamente, en el capítulo tercero se desarrolla la metodología, en cuanto al tipo y nivel de investigación, la descripción, la población y muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos, Validez y confiabilidad del instrumento, plan de recolección y procesamiento de datos. Finalmente, en el capítulo cuarto donde se encarga de presentar los resultados y en el capítulo cinco la discusión contrastándolo con los antecedentes. Y termina con las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La Constructora Uranio, es una de las empresas con mayor reconocimiento en la Amazonia Peruana, cuyo propósito sustantivo es ejecutar obras de construcción de grandes envergaduras de la más alta calidad. El personal técnico y de gestión, administración y servicios de la “Constructora Uranio”, en sus diversas categorías y dedicaciones, presenta una serie de características y de problemas comunes, a pesar de existir grados diversos de especialidad. Actualmente en la Constructora Uranio se evidencia una problemática en las relaciones laborales que genera falta de compromiso y desarrollo de las habilidades y destrezas del talento humano, dando lugar a un pésimo clima organizacional y por ende a un bajo rendimiento del personal, originando el aprovechamiento de los recursos empresariales, lo cual limita el acceso a niveles óptimos de productividad.

Si el clima organizacional de la empresa no mejora, se podrían presentar una serie de problemas, entre los cuales podemos destacar:

- Poco compromiso organizacional.
- El incumplimiento de las metas organizacionales.
- Falta de trabajo en equipo.
- Comunicación deficiente entre directivos y trabajadores, lo cual distorsiona la información en la empresa.
- Desmotivación del personal que genera en alguno de los casos abandono del puesto de trabajo.
- Deficiente desempeño laboral.
- Individualismo y falta de trabajo en equipo.
- Resultados laborales y personales insatisfactorios al no contar con un eficiente diseño de las tareas.

La administración de recursos humanos tiene como objetivo principal ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar sus objetivos, mejorando el desempeño y las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Pero, su principal desafío es lograr el mejoramiento de las organizaciones

haciéndolas más eficaces y eficientes, mejorando la calidad del entorno, el bienestar de los empleados y conduciéndolas a mejores niveles de productividad.

Muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño profesional. Ante esta situación, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un clima organizacional motivante se convierten en asuntos clave para la productividad de la empresa. Como se ha podido apreciar el Clima Organizacional influye notablemente en la eficiencia y productividad de una organización. Por esta razón consideramos de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a comprobar si el Clima Organizacional de la Constructora Uranio repercute en el desempeño laboral.

Asumimos que las áreas de la empresa con mejor clima organizacional presentarán correlativamente mejores niveles de satisfacción del cliente. Inversamente, las áreas con bajo clima laboral presentarán bajos niveles de satisfacción de sus respectivas áreas.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?
2. ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?
3. ¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?
4. ¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivos Generales

Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.
2. Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.
3. Determinar cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.

4. Determinar cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.

1.4 Justificación del estudio

Justificación teórica. Esta investigación busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos del talento humano, proponer un plan de mejora, que sirva de guía a los directivos de la Constructora Uranio. Para fomentar un ambiente laboral grato, agradable y motivador para sus miembros, y así incrementar su desempeño laboral.

Justificación práctica. Observamos por los motivos antes expuestos que el proponer un plan de mejora del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Uranio. Es necesaria, ya que beneficiara notablemente a la organización para alcanzar sus metas y objetivos, para incrementar su productividad y volverse altamente competitiva en el que se desarrolla, así como también para mejorar sus relaciones con los empleados, encaminándolos a que sean más eficaces y capacitados para desenvolverse adecuadamente en sus puestos de trabajo y así satisfacer las necesidades y superar las expectativas en la empresa.

Justificación metodológica. Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se utilizó la investigación de campo, porque se mantendrá un contacto directo con los involucrados en el problema, que en este caso son los trabajadores de la Constructora Uranio. Se utilizó encuestas, entrevistas y cuestionarios para recolectar la información necesaria y suficiente y así conocer la realidad de la empresa y el problema objeto de estudio.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se ha podido identificar tres factores que limitaron el desarrollo de la investigación:

- **Factor académico**, porque no se cuenta con suficientes trabajos de investigación similares en la materia de estudio en nuestra localidad;
- **Factor espacial**, se desarrolló en el ámbito geográfico en la ciudad de Pucallpa, en la Constructora Uranio;
- **Factor temporal**, la investigación tuvo como ámbito de acción los meses de enero – mayo 2018.

CAPITULOII: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

A nivel internacional

En la investigación de Marroquín, S. & Pérez, L. (2011), titulada *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral*, se obtuvo las principales conclusiones: (A) En que los trabajadores se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral, los trabajadores se identifican con los valores, creencias, procedimientos, reglas y normas de la organización en sus funciones (B) El desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

En la investigación de Uría, D. (2011) titulada *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*, se obtuvo las principales conclusiones: (A) El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos. (B) Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores, no fomentan trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.

En la investigación de Pereira, C. (2014) titulada *Clima laboral y servicio al cliente*, se obtuvo las principales conclusiones: (A) El clima laboral incide en el servicio al cliente porque si existe armonía y respeto entre los colaboradores del hospital, además los trabajadores reconocen la existencia del mismo ya que los compañeros de trabajo y los pacientes son los clientes internos y externos que requieren un servicio de calidad.(B) En el hospital existen procedimientos que facilitan la práctica de la calidad y que éstos facilitan el servicio al cliente al lograr que éste sea de calidad. Cuando el paciente no recibe un servicio de calidad, se corre el riesgo de perderlo o que el mismo dé malas referencias debido a su inconformidad en los servicios del hospital.

En la investigación de Pérez, F. (2014) titulada *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES*, tiene como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, diagnóstico del Clima Organizacional actual del MIES, diseñar un plan de mejora continua del Clima organizacional para fortalecer el desempeño de los trabajadores y establecer que aspectos del Clima Laboral están influyendo en el desempeño de los funcionarios. Asimismo, se obtuvo las principales conclusiones (A) El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución, ya que impide la aportación de nuevas ideas, sugerencias y opiniones lo que cohibe en cierto modo a dar un valor agregado al trabajo diario. (B) Con respecto al trabajo en equipo existe la falta de apoyo y cooperación entre los compañeros debido a inexistencia de participación en actividades institucionales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, así como también se observa la obstaculización de las relaciones entre las diferentes unidades de la institución.

En la investigación de Vásquez, L. & Zuluaga, B. (2008) titulada *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal*, tiene como objetivo describir los elementos que conforman el clima organizacional de los funcionarios de la Alcaldía

Municipal, identificar las necesidades organizacionales y elaborar una estrategia de mejoramiento a partir de los elementos identificados en el diagnóstico de necesidades acorde a las dimensiones estudiadas. Asimismo se obtuvo las principales conclusiones: (A) Las dimensiones establecidas en el presente estudio (orientación organizacional, administración del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e integración, Capacidad Profesional, Trabajo en grupo, medio Ambiente físico) afectan directamente en el buen desempeño laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal; el tipo de dirección, capacitación y comunicación son los puntos que se deben tratar con prioridad ya que de ellos depende el sentido de pertenencia y la motivación funcional (B) En busca de la excelencia gerencial del Trabajador Social las dimensiones estudiadas y analizadas deben ser una fortaleza de gestión administrativa por cuanto el ser humano es ser social por excelencia, trabaja por el logro de sus propias expectativas, merece ser respetado y valorado en su desempeño laboral.

A nivel nacional

En la investigación de Mino, E. (2014) titulada “*Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores*”, tiene como objetivo identificar a sus mejores colaboradores y en qué tipo de clima laboran para replicar esta experiencia con ellos en su nuevo local; para ello se ha creído conveniente realizar una evaluación de 360 grados y una medición del nivel de satisfacción de los clientes sobre la atención del personal en general y otra evaluación para determinar el clima Laboral en el que se encuentra su empresa y encontrar una posible correlación. Asimismo, se obtuvo las principales conclusiones: (A) La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. (B) Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal

programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa.

En la investigación de Pérez, N. & Rivera Cardozo, P. (2015) titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana*, tiene como objetivo identificar las percepciones de los trabajadores pudiendo ser estos negativos para realizar planes de acción orientados a mejorarlos y de ser positivos potenciarlos, haciendo que las actividades del quehacer diario sean motivadoras y agradables para los usuarios internos. Es por ello, que es necesario la aplicación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en nuestra Institución e implementar de acuerdo a los resultados planes de mejora. La periodicidad de medición del estudio señalado debe realizarse por lo menos una vez al año, evaluar así los resultados alcanzados, aplicando medidas correctivas basadas en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura de la organización. Asimismo, se obtuvo las principales conclusiones: (A) En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo. Percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales (B) En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Sus regímenes laborales facilitan flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

En la investigación de Huamani, N. (2015) titulada *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de*

conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, tiene como objetivo explicar la influencia de la motivación, eficiencia y participación, creatividad hacia la mejora continua en los roles de trabajo coordinados y compartidos de los conductores de trenes del área de transporte. Asimismo, se obtuvo las principales conclusiones: (A) El personal de conducción de trenes del metro de Lima, la línea 1; están restringidos al cumplimiento estricto de los procedimientos estipulados en el ROI (Reglamento Operativo Interno) en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. (B) El clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral, los supervisores y jefes juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador, la comunicación dentro de sus funciones es fundamental y vital que se de forma clara, precisa, sencilla y consecuente; para el normal funcionamiento de todo el sistema.

En la investigación de Valdivia, C. (2014) titulada *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER*, tiene como objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER. Asimismo se obtuvo las principales conclusiones: (A) Evaluado el clima organizacional de la empresa DANPER Trujillo SAC, revela que la motivación influye directamente en su desempeño diario, la comunicación no es del todo eficiente, los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador (B) La relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral se ha de mostrar notablemente, ya que si no existe un clima organizacional armonioso en los

trabajadores que permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

En la investigación de Cabanillas, B. & Cabrejo, R. (2014) titulada *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente*, tiene como objetivo establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Área de Medio Ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A. de la provincia de Hualgayoc. Asimismo se obtuvo las principales conclusiones (A) En lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que un 65% de los trabajadores del área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A de la provincia de Hualgayoc muestran Satisfacción Laboral agradable (B) Existe una relación significativamente alta y positiva respecto al Clima Organizacional y a la Satisfacción Laboral en los trabajadores área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields La Cima S.A de la provincia de Hualgayoc, ya que el coeficiente de correlación es de 0,78916, que permite concluir que a mayor Clima Organizacional que perciban los trabajadores mayor será la Satisfacción Laboral que experimenten los mismos. Por lo tanto, un adecuado Clima Organizacional es un factor indispensable en la empresa minera Gold Fields porque influye en la Satisfacción Laboral. Por lo que concluimos que existe una correlación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

A nivel regional

Según Muñoz, A (2016) en su investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016" para optar el título Profesional de Licenciado en Administración, obteniendo los resultados de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSSv24). Que si Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Según (Chiavenato, 2000), el clima organizacional es el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que el empleador puede tener con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la Institución. El clima organizacional tiene mucho que ver con el grado de motivación, cuando el clima es bueno brinda satisfacción a los miembros de la organización y si es malo será todo lo contrario. Esta variable es de suma importancia pues influye mucho en el estado de ánimo de las personas.

Según (Méndez Álvarez, 2006), se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Según (Rodríguez Mansilla, 1999), se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. El clima, en esta perspectiva, ha de ser entendido como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema.

Características del clima organizacional

(Rodríguez, 2007), menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- ✓ El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- ✓ El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- ✓ Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- ✓ Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Medición del clima organizacional

(Edel Navarro, García Santillán, & Guzmán Corona, 2007), explica para medir la percepción del clima significa determinar el grado en que un determinado atributo organizacional es percibido y no el grado en que ese atributo percibido satisface o agrada. Son continuos diferentes que hay que mantener en la medida de lo posible separados.

Para (Brunet, 2004), indica que se puede identificar tres posturas:

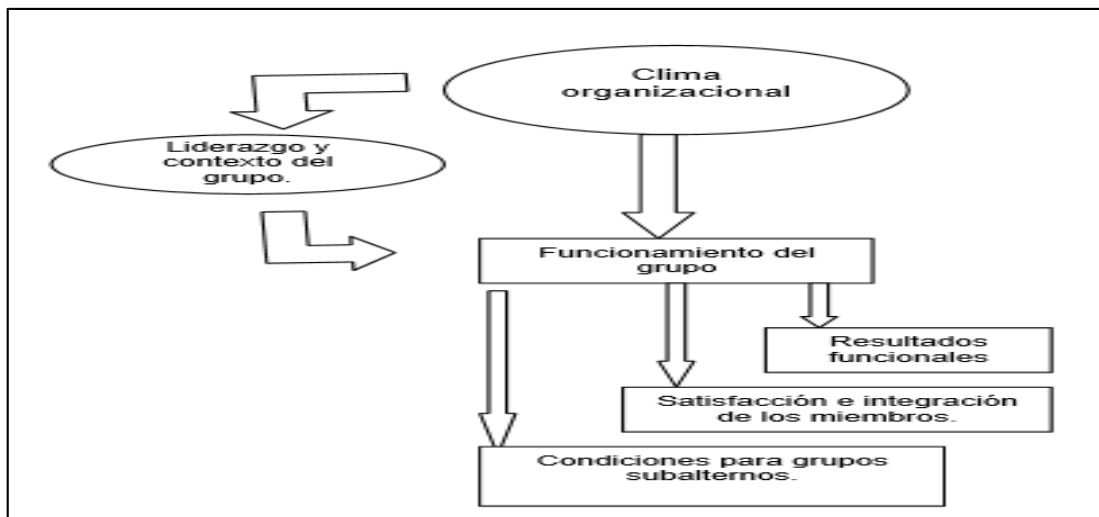
- ✓ *Medida múltiple de los atributos organizacionales*, esta considera el clima como un conjunto de características que describe a una organización y la distingue de otra, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización.

- ✓ *Medida perceptiva de los atributos individuales*, vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados y considera su grado de satisfacción. Los instrumentos que se aplican son generalmente cuestionarios que solo miden la satisfacción de un factor y no la percepción real del mismo.
- ✓ *Medida perceptiva de los atributos organizacionales*, son percibidas por la organización y son deducidas según la forma en la que la organización actúa con sus miembros y con la sociedad. Las variables propias de la organización interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones

Modelos de clima organizacional.

Se presenta el modelo de sistemas de funcionamiento organizacional propuesto por Katz y Kahn citado por (Denison, 1991).

Gráfico 1. Modelo de clima organizacional propuesto por Katz y Kahn

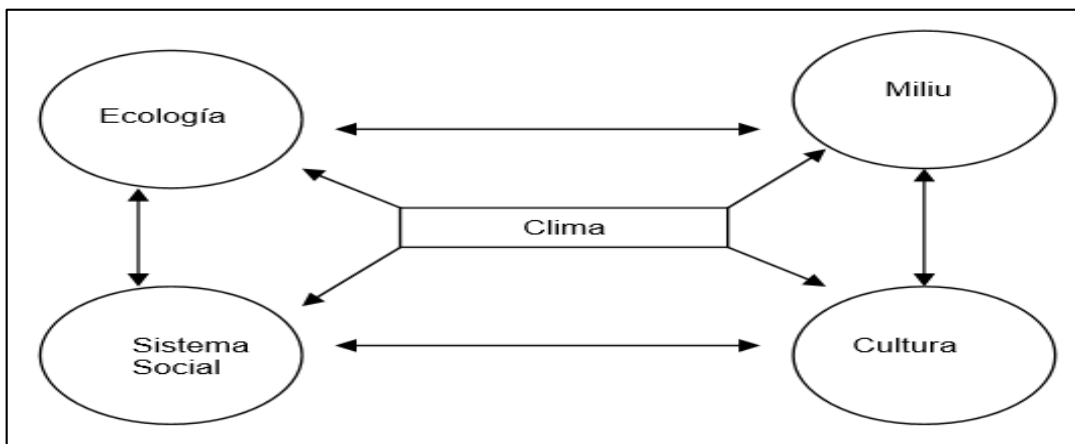


Se observa que el clima organizacional tiene un proceso de influencia a través de líder que vincula al grupo de trabajo con el resto de la organización. Además, este conjunto de factores, junto

con las actividades de los propios miembros del grupo, determinan los resultados funcionales, la satisfacción de los miembros y las condiciones en las cuales debe operar en la jerarquía cualquier grupo subalterno.

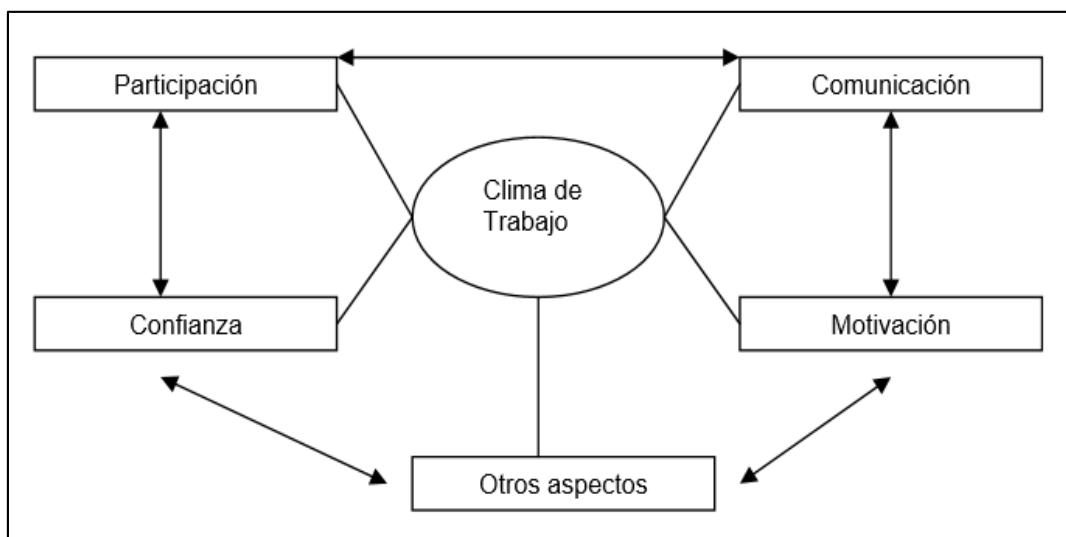
Anderson citado por (Colbs, 1998), propone un modelo interactivo, basado en la teoría de sistemas que muestra todas las relaciones entre las dimensiones del ambiente y sus relaciones con el clima.

Gráfico 2. Modelo de Clima organizacional propuesto por Anderson.



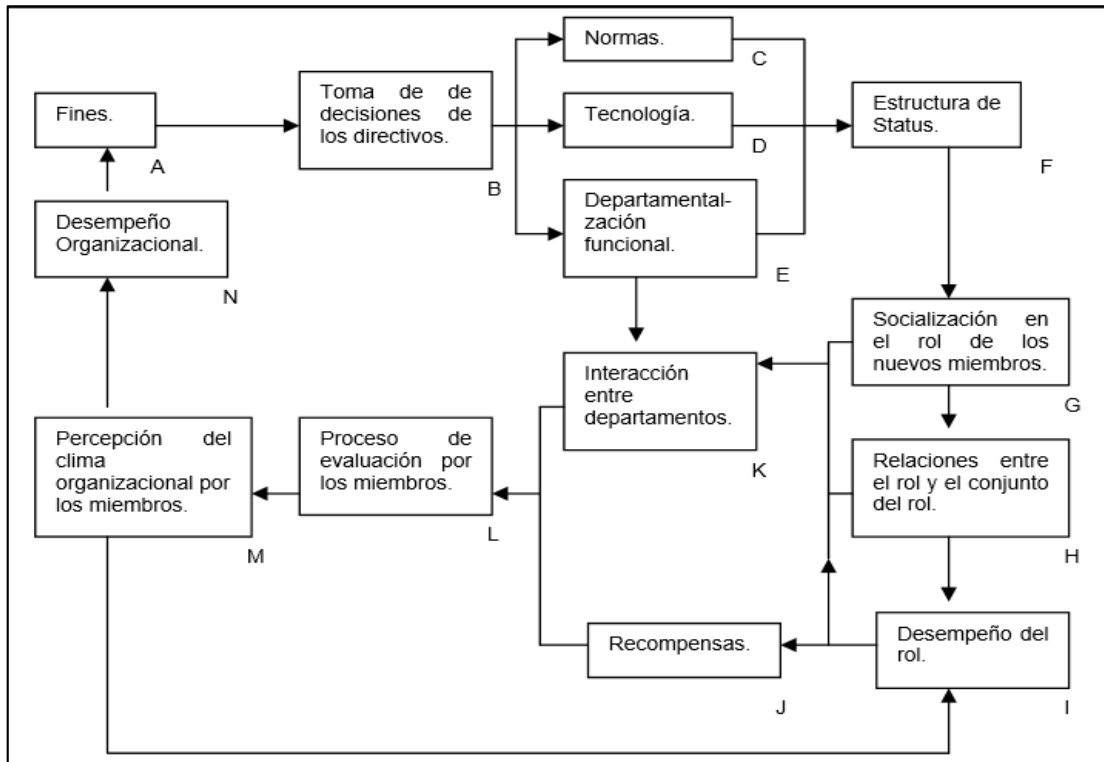
La universidad de Alcalá de Henares elabora otro modelo de clima organizacional, visto desde la perspectiva de sistemas, quedando configurado de la siguiente forma.

Gráfico 3. Modelo de clima organizacional propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares.



Evan citado por (Peiró, 2001), expone un modelo de clima organizacional a partir tomando en consideración a la organización como sistema abierto, determinando que tiene influencias externas y tiene repercusiones sobre el clima en que ella se gesta.

Gráfico 4. Modelo de clima organizacional de Evan.



Dimensiones del clima organizacional

(Brunet, 1987), en su libro menciona 11 dimensiones, las cuales son:

1. *Autonomía:* Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. *Conflicto y cooperación:* Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3. *Relaciones sociales*: Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. *Estructura*: Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
5. *Remuneración*: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)
6. *Rendimiento (remuneración)*: Aquí se trata de la contingencia rendimiento/ remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. *Motivación*: Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
8. *Estatus*: Este aspecto se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización da a estas diferencias.
9. *Flexibilidad e innovación*: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.
10. *Centralización de la toma de decisiones*: Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. *Apoyo*: Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

(Brunet, 2004), en una nueva edición de su libro: "El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y

Consecuencias”, lo simplifica en 8 dimensiones de la siguiente manera:

1. *Los métodos de mando:* La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. *Las características de las fuerzas motivacionales:* Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. *Las características de los procesos de comunicación:* La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. *Las características de los procesos de influencia:* La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. *Las características de los procesos de toma de decisiones:* La pertinencia de la información en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. *Las características de los procesos de planeación:* La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. *Las características de los procesos de control:* El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. *Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:* La planeación, así como la formación deseada.

(Rodríguez Mansilla, 1999), menciona las apreciaciones de Litwin y Stringer, el cual cuenta de 6 dimensiones:

1. *Estructura organizacional:* Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros.

2. *Remuneraciones*: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.
3. *Responsabilidad*: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros.
4. *Riesgos y toma de decisiones*: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones.
5. *Apoyo*: Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo.
6. *Conflicto*: Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

Teniendo en cuenta las apreciaciones de los autores con referencia al clima organizacional, tomaremos cuatro dimensiones que aplicaremos en el Grupo Uranio:

1. *Comunicación*: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos. (Brunet, 2004)
2. *Motivación*: Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados. (Brunet, 1987)
3. *Responsabilidad*: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros. (Rodríguez Mansilla 1999)
4. *Remuneración*: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.) (Brunet, 1987)

2.2.2. Desempeño laboral

Según Chiavenato, I. (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En

efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Según Benavides, O. (2002) desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Según Robbins, S. & Judge, T. (2004) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

Beneficios del desempeño laboral

Chiavenato, I. (2000) nos dice que cuando un programa de evaluación de desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

- ✓ Puede proponer mejores medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- ✓ Mejora la comunicación con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.
- ✓ Da a conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- ✓ Da a conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- ✓ Nos comunica que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.
- ✓ Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- ✓ Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- ✓ Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas para poder brindar un servicio de calidad a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación:

Satisfacción del trabajo

Davis, K., & Newstrom, J. (1991) la cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

Autoestima

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008) considera a la autoestima como muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Trabajo en equipo

Para Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008), cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Capacitación del trabajador

Davis, K., & Newstrom, J. (1991) indica “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”.

Teniendo en cuenta las apreciaciones de los autores con referencia al desempeño laboral, tomaremos cuatro dimensiones que aplicaremos en el Grupo Uranio:

1. Satisfacción del trabajo: Davis, K., & Newstrom, J. (1991) plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.”
2. Autoestima: Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008) expresa que la autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo
3. Trabajo en equipo: Para Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008), es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.
4. Capacitación del trabajador: La capacitación para Grados, J. A. (2001), es aquella información, aprendizaje básico que se da al personal de una empresa para complementar los conocimientos y formación que ha llevado y así poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella.

2.3 Definición de Términos

Para el Diccionario de competencias. (2013) elaborado por la Universidad de Santiago de Chile, definimos lo siguiente:

- **Capacidad:** Aptitud para desarrollar un trabajo. Cualidad, facultad o atributo físico o intelectual. En gestión de los recursos humanos se identifica con habilidad.

- **Competencia:** “Capacidad –de un trabajador– para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” (OIT, 1991).
Comunicación: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos.
- **Confiabilidad:** Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. Tener coherencia entre acciones, conductas y palabras. Asumir la responsabilidad de sus propios errores.
- **Control:** Es una etapa primordial en la administración de una empresa que cuenta con planes definidos y adecuados a la dirección eficiente en la parte ejecutiva.
- **Empleado:** Titular de un empleo o un puesto de trabajo. En un sentido amplio, el término equivale a salariado, como contrapuesto a empleador.
- **Empleador:** Persona, física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores, así como de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.
- **Estrategia:** Hacer que la estrategia sea parte del trabajo de cada individuo, pone en evidencia que el equipo directivo no puede implementar la nueva estrategia en solitario.
- **Flexibilidad:** Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
- **Habilidades/Destrezas:** Capacidad de un individuo para realizar con pericia, precisión, facilidad y economía de tiempo y esfuerzo.
- **Liderazgo:** Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.
- **Planeación:** Es el primer pasó a seguir para el desarrollo de un sistema exitoso de control de gestión que desea controlar y establecer objetivos estratégicos que marcan el rumbo a la viabilidad de la organización.

- **Recursos humanos:** Son considerados en la época moderna como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas; más importantes incluso que el capital y la tecnología.
- **Relaciones públicas:** Habilidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia sobre usuarios, académicos, representantes de sindicatos, gobernantes en todos los niveles (estatales, provinciales, y locales), legisladores, grupos de interés, proveedores y la comunidad toda.
- **Trabajo en equipo:** Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe; colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

2.4.2. Hipótesis específica

La comunicación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

La motivación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

La responsabilidad y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

La remuneración y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

2.5 Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

La investigación presenta dos conceptos fundamentales: **Clima organizacional** y **Desempeño laboral** del personal administrativo en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali, 2018.

Clima organizacional, Chiavenato, 2000 es el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que el empleador puede tener con sus colaboradores, como también la relación entre los miembros del personal de la Institución. El clima organizacional tiene mucho que ver con el grado de motivación, cuando el clima es bueno brinda satisfacción a los miembros de la organización y si es malo será todo lo contrario. Esta variable es de suma importancia pues influye mucho en el estado de ánimo de las personas.

Desempeño laboral, plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. (Robbins & Judge, 2004).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Clima organizacional que será medido mediante un cuestionario compuesto por 12 preguntas, 4 para la comunicación con sus dimensiones: conocimiento, comprensión, valoración y utilización; 4 para la motivación con sus dimensiones: Satisfacción, Puntualidad, Premios y Reconocimiento; 3 para la responsabilidad con sus dimensiones: Compromiso, perseverancia y Cumplimiento

de metas y 1 para la remuneración con su dimensión: satisfacción monetaria. La escala de medición será ordinal.

Desempeño laboral que será medido mediante un cuestionario compuesto por 12 preguntas, 4 para la satisfacción para el trabajo con sus dimensiones: bienestar y esfuerzo; 4 para la autoestima con sus dimensiones: capaz, valioso, confianza; 2 para el trabajo en equipo con su dimensión: proactivo y 2 para la capacitación del trabajador con su dimensión: número de capacitaciones. La escala de medición será ordinal.

2.5.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del clima organizacional.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ITEMS	Escala
Clima organizacional	Comunicación: Proceso de transmisión de información.	Percepción del nivel de: conocimiento comprensión valoración utilización	1, 2, 3, 4	Ordinal
	Motivación: Estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación	Satisfacción Puntualidad Premios Reconocimiento	5, 6, 7y 8	Ordinal
	Responsabilidad: Cumplimiento de las obligaciones	Compromiso perseverancia Cumplimiento de metas	9, 10y 11	Ordinal
	Remuneración: Pago que recibe una persona por un trabajo realizado.	Satisfacción monetaria	12	Ordinal

Tabla 2. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ITEMS	Escala
Desempeño laboral	Satisfacción del trabajo: Grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.	Bienestar Esfuerzo	1, 2, 3, 4	Ordinal
	Autoestima: Valoración, generalmente positiva, de uno mismo	Capaz Valioso Confianza	5, 6, 7 y 8	Ordinal
	Trabajo en equipo: Conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común	Proactivo	9 y 10	Ordinal
	Capacitación del trabajador: Proceso educativo corto por el que se adquieren conocimientos y habilidades técnicas para lograr metas.	Número de capacitaciones	11 y 12	Ordinal

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

La investigación es de tipo **Descriptiva**, para (Avila Acosta, 2001) busca determinar las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre algunas variables, en un determinado lugar o momento. Permite tener un conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta.

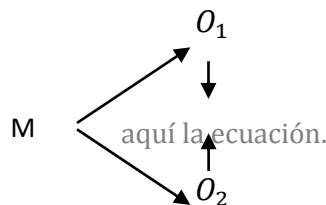
Nos permitió diagnosticar, analizar, definir e interpretar en forma sistemática los hechos y características del clima organizacional en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali, 2018, además de describir los sucesos internos, en el cual la falta de un eficiente clima organizacional es visible en la escasa productividad del personal.

El nivel es **relacional**, pues actúan en el presente y sobre dos variables tipo dependiente. Miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación.

3.2 Descripción del ámbito de la investigación

a) Diseño de la investigación

Es **Descriptivo – Correlacional**, las variables “Clima organizacional” y “Desempeño laboral” están correlacionadas entre sí, eso significa analizar si existe un aumento o disminución de una variable y si coincide con un aumento o disminución en la otra variable. Se representa mediante la siguiente simbología:



Dónde:

M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la variable Clima organizacional.

O2: Observación de la variable Desempeño laboral.

r: Correlación entre dichas variables.

b) Unidad de análisis

La Constructora Uranio, dedicada a la actividad de construcción, cuenta con recursos humanos, logísticos y administrativos de diversas categorías. Esta empresa es la que proporcionó la información, referente al clima organizacional y el desempeño laboral materia de estudio.

3.3 Población y muestra

a) Población

En la Constructora Uranio del departamento de Ucayali, la población está conformada por 48 trabajadores:

Tabla 3. Personal de la Constructora Uranio del departamento de Ucayali.

N°	APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
1	ALIAGA ROMAYNA, CARLOS	COORDINADOR GENERAL DE SSOMA
2	ATENCIA POPOLIZIO, PAULO	PRACTICANTE
3	BARBARAN RIVERA, CARLOS	ASIST. CIVIL
4	CABRERA SAYES, LUZ	ADMINIST. PLANTA C.
5	CASTILLO ACOSTA, EMELY	JEFE DE LOGISTICA
6	CHUQUIPIONDO CARDENAS, GARY	LOGISTICO
7	ALVAREZ RIOS, ALBERTO	JEFE DE MAQUINARIAS
8	MORI HILARIO, ERLICH	CONTROL DE GASTOS
9	PAIMA TAPULLIMA, MARILU	LIMPIEZA
10	PEREZ SALDAÑA, MARGARITA	SECRETARIA DE GERENCIA
11	QUIROZ PANDURO, VIRGILIO	GERENCIA TECNICA
12	RAMOS VEGA, FLOR	SECRETARIA
13	RENGIFO BORGES, GERBER	CONSERJE
14	SANCHEZ TIRADO VELA,	JEFE DE CONTROL DE COSTOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
	JUAN	
15	TELLO QUEVEDO, JOSE	JEFE DE PLANTA CONCRETERA
16	FERRE TELLO, GIANFRANCO	AUXILIAR ADMIISTRATIVO
17	ACUÑA RIVERA, RICHARD	GERENTE ADMINISTRATIVO
18	AHUANARI HIDALGO, HIMLER	DIGITACION
19	CANO CUEVA, ROBERTO	GERENTE GENERAL
20	CHORRES FUSTER, MARIA	JEFE DEL AREA DE FINANZAS
21	RODRIGUEZ RAMIREZ, ANDREA	ASISTENTE DE FINANZAS
22	VALENTIN FALCON, STHEFANY	ENCARGADA DE TESORERIA
23	GONZALES GARCIA, CARMEN	ADMINISTRACION
24	REATEGUI PICON, JOSE LUIS	CONSERJE
25	NAPO GUEVARA, BETHY	SECRETARIA DE RR.HH
26	LOPEZ TUESTA, YURISSA	ASIST.RECURSOS HUMANOS
27	CORTEGANA RENGIFO, CESAR	JEFE DE RR.HH.
28	RIMARI PEREZ, LIZETH	ASIST. AREA LEGAL
29	HIDALGO FLORES, MARIELA	ASESORA LEGAL
30	ROJAS VASQUEZ, RHONNA	ASIST. SOCIAL
31	YARASCA HERNANDEZ, MONICA	LIMPIEZA
32	SOLSOL MIRANDA ARTEMIO	JEFE DE CONTROL INTERNO
33	BENITES VASQUEZ, ROXANA	AUXILIAR EN CONTABILIDAD
34	GONZALES MEZA, MARLON	JEFE DEL AREA DE SISTEMAS
35	CORTEGANA RENGIFO, SEGUNDO	SOPORTE DE SISTEMAS
36	ABANTO REYNA, ELISA	ASISTENTE CONTABLE
37	FASANDO PANAIFO, LISTER	GUARDIAN
38	LINO ZEVALLOS, JUNIOR	ASISTENTE CONTABLE
39	AREVALO PANDURO, CESAR	SEGURIDAD

N°	APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
40	SU DIAZ, WILFREDO LEEN	ASIST. EN SISTEMA E INFORMATICA
41	FRETEL PALACIOS, ELMER	ASIST. CONTROL INTERNO
42	ARANDA LOPEZ, MARITZA	ASISTENTE DE CONTABILIDAD
43	VILCHEZ DAZA, JESSICA	JEFE DEL AREA CONTABLE
44	VASQUEZ MEZA, CARLOS	JEFE DEL AREA DE PRODUCCION
45	QUIROZ PANDURO, AUGUSTO	ENCARGADO DEL CONTROL EN CAMPO
46	TORRES DEL AGUILA, JUAN	RES. DEL CONSORCIO CENTENARIO
47	AMPUDIA CAMPOS, CESAR	RES. DEL CONSORCIO MIRAFLORES
48	RAUL RUIZ, RITZ	RES. DEL CONSORCIO MIRAFLORES

b) Muestra: Es una parte de la población, la cual se selecciona con el propósito de obtener información.

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 x P x Q x N}{\epsilon^2 x (N - 1) + \frac{Z_{\alpha/2}^2 x P x Q}{2}}$$

N = Población (48).

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%).

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%). $Z_{\alpha/2} = 1,96$.

$\epsilon = 0,05$.

Por lo tanto:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 48}{0.05^2 \times (48 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n=42.785021$$

Obteniéndose una muestra de 43 personas de la Constructora Uranio del departamento de Ucayali.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

a) Técnicas

(A. Zapata, 2007), en su libro *“Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas”*, define lo siguiente:

Análisis documental, consiste en la elaboración de un informe a través de libros que tengan relación con el tema de investigación.

b) Instrumentos

- a) **Encuesta**, conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los individuos que integran la población estudiada.
- b) **Entrevista**, medio de recopilación de información mediante preguntas, a las que debe responder el interrogado.

Procesamiento y presentación de datos

Se procesaron los datos obtenidos por medio del cuestionario de preguntas al personal administrativo en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali, a fin de obtener resultados eficientes. A través de los siguientes softwares estadísticos.

- **Ms Excel**, es un programa de hojas de cálculo de Microsoft Office que permite crear y aplicar formato a libros, para analizar datos y tomar decisiones. Concretamente, se puede usar para hacer un seguimiento de datos, crear modelos para analizar datos, escribir fórmulas para realizar cálculos con dichos datos,

dinamizar los datos de diversas maneras y presentarlos en una variedad de gráficos con aspecto profesional. (Carrillo, 2014)

- **SPSS**, es un conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales. Nos permite realizar análisis y gráficos estadísticos sin tener que conocer la mecánica de los cálculos ni la sintaxis de los comandos del sistema. Se puede ordenar datos, calcular nuevos datos y realizar una gran variedad de análisis estadísticos.(Mathieu Kessler, 2007)

Con estos softwares, obtendremos lo siguiente:

- ✓ Tabla, Cuadro.
- ✓ Gráfico. (Diagrama de barras, Diagramas de sectores o superficies representativas, Diagramas polares).
- ✓ Figuras. (Histogramas, Polígonos de frecuencias, Curvas de frecuencias).

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad y validez del instrumento (cuestionario), utilizamos la prueba **Alfa de Cronbach**, es la estadística preferida para obtener una estimación de la confiabilidad de consistencia interna, y se usa como una medida de confiabilidad, en parte, debido a que se requiere de una sola aplicación al grupo de estudio.

Los coeficientes para evaluar:

Si los valores ALFA DE CRONBACH están entre:

0 – 0,5 NO CONFIABLE

0,5 – 0,7 CONFIABLE

0,7 – 1,00 ALTAMENTE CONFIABLE

En consecuencia, para la variable clima organizacional se obtuvo un coeficiente de 0.601 siendo CONFIABLE; y para la variable desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de 0.810 siendo ALTAMENTE CONFIABLE.

3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos

Tabla 4. Instrumentos de recolección de datos.

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionarios	Dirigido al personal del Grupo Uranio.
	Entrevista	Guía de entrevista	Dirigido al administrador del Grupo Uranio.
Secundaria	Análisis documental	Fichas (Textuales y de resumen)	Utilizada con la finalidad de recolectar información para la documentación de nuestra investigación.

Gráfico 5. Esquema de los pasos a seguir.



CAPITULO IV: RESULTADOS

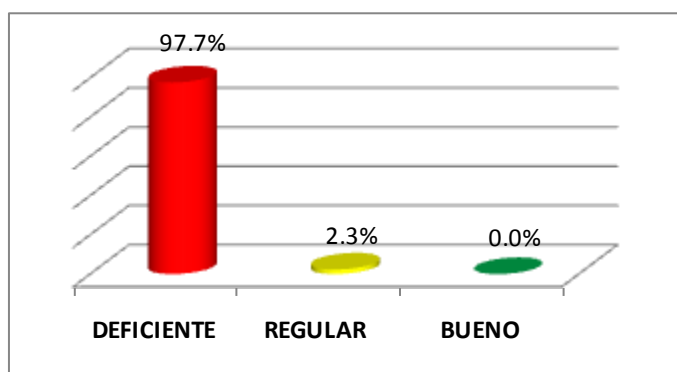
4.1. Variable clima organizacional y sus dimensiones

Tabla N° 05: Variable clima organizacional

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[12 - 27]	42	97.7
REGULAR	[28 - 44]	1	2.3
BUENO	[45 - 60]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 06: Variable clima organizacional



Elaboración del autor

Interpretación

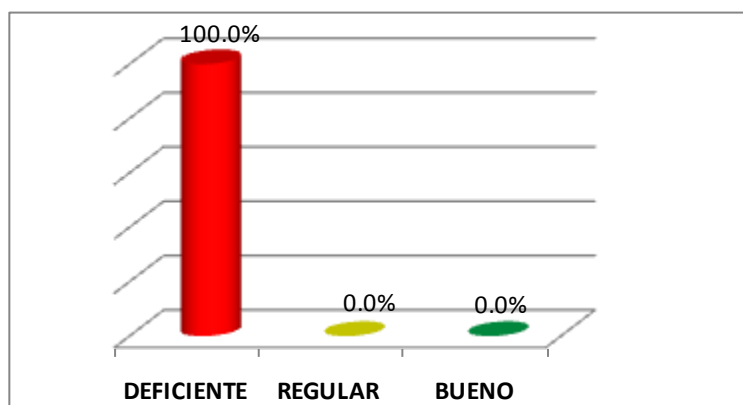
La variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 97.7% y regular en un 2.3%, los trabajadores de la CONSTRUCTORA URANIO, tienen una percepción negativa, según los baremos construidos.

Tabla N° 06: Dimensión comunicación

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[4 - 8]	43	100.0
REGULAR	[9 - 15]	0	0.0
BUENO	[16 - 20]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 07: Dimensión comunicación



Elaboración del autor

Interpretación

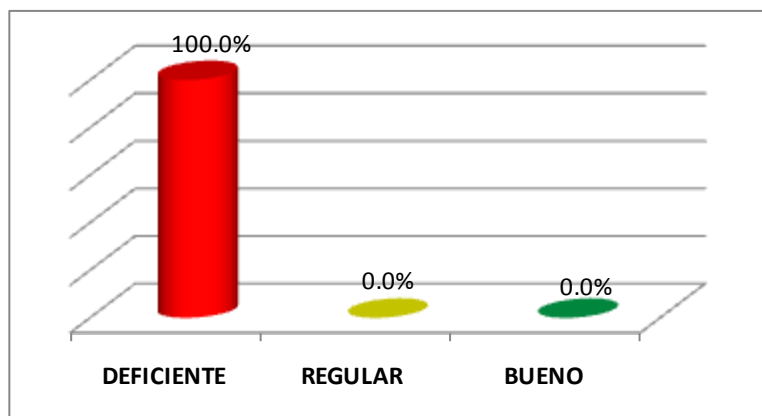
La dimensión comunicación de la variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 100.0%, los trabajadores de la CONSTRUCTORA URANIO, tienen una percepción negativa, consideran que el nivel de comunicación no es la adecuada.

Tabla N° 07: Dimensión motivación

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[4 - 8]	43	100.0
REGULAR	[9 - 15]	0	0.0
BUENO	[16 - 20]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 08: Dimensión motivación



Interpretación

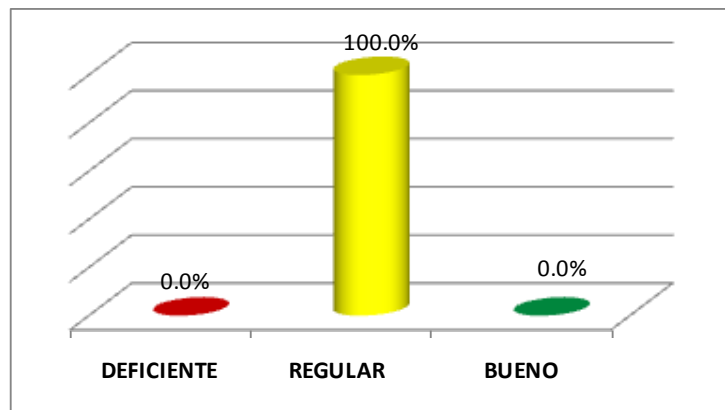
La dimensión motivación de la variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 100.0%, los trabajadores de la CONSTRUCTORA URANIO, tienen una percepción negativa, no hay elementos de motivación.

Tabla N° 08: Dimensión responsabilidad

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[3 - 6]	0	0.0
REGULAR	[7 - 11]	43	100.0
BUENO	[12 - 15]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 09: Dimensión responsabilidad



Elaboración del autor

Interpretación

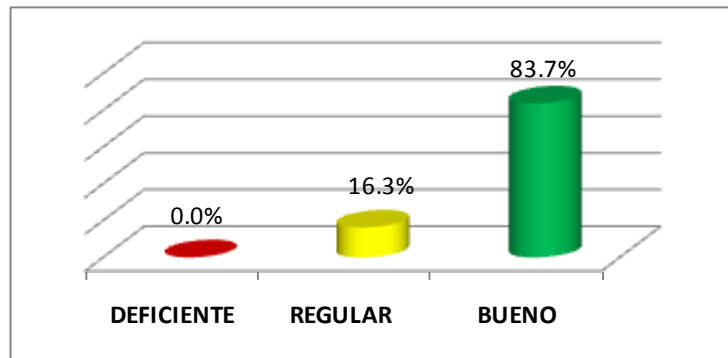
La dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional, es calificada como regular en un 100.0%, los trabajadores de la CONSTRUCTORA URANIO, tienen una percepción regular, debido a que la percepción es interna del trabajador y ellos reconocen en sí mismo como responsable.

Tabla N° 09: Dimensión apoyo

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[1 - 2]	0	0.0
REGULAR	[3 - 3]	7	16.3
BUENO	[4 - 5]	36	83.7
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 10: Dimensión apoyo



Elaboración del autor

Interpretación

La dimensión apoyo de la variable clima organizacional, es calificada como regular en un 16.3%, mientras un 83.7% considera que es bueno, explicada porque los trabajadores tienen una percepción favorable, con respecto al apoyo de todos los miembros de la organización, poniendo énfasis en el mutuo apoyo.

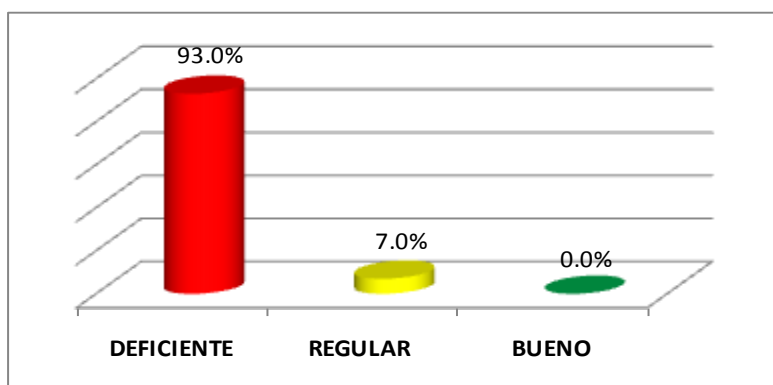
4.2. Variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla N° 10: Variable desempeño laboral

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[12 - 27]	40	93.0
REGULAR	[28 - 44]	3	7.0
BUENO	[45 - 60]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 11: Variable desempeño laboral



Elaboración del autor

Interpretación

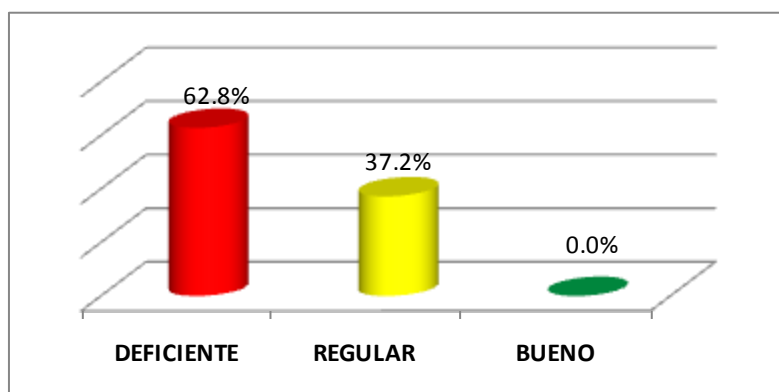
La variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 93.0% y regular en un 7.0%, ello debido a que los trabajadores tienen una percepción desfavorable a sus acciones, comportamientos observados en los trabajadores que son importantes para el logro de objetivos, y que pueden ser medido su nivel de contribución a la empresa.

Tabla N° 11: Dimensión satisfacción del trabajo

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[4 - 8]	27	62.8
REGULAR	[9 - 15]	16	37.2
BUENO	[16 - 20]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 12: Dimensión satisfacción del trabajo



Elaboración del autor

Interpretación

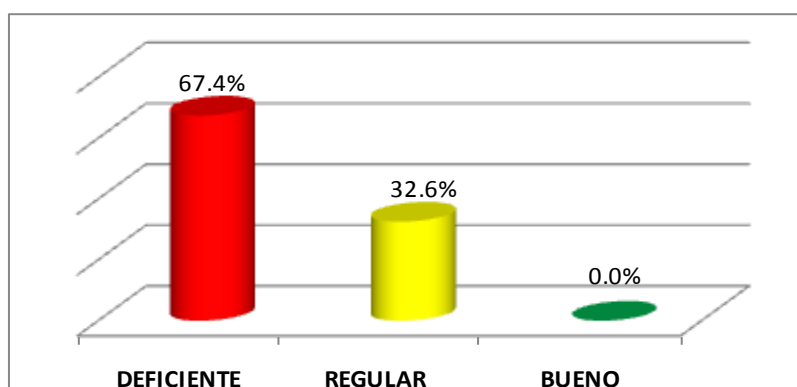
La dimensión satisfacción del trabajo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 62.8% y regular en un 37.2%, explicada porque los trabajadores tienen una percepción desfavorable, con respecto a que los trabajadores tienen la percepción de que se podría mejorar la satisfacción del trabajo.

Tabla N° 12: Dimensión autoestima

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[4 - 8]	29	67.4
REGULAR	[9 - 15]	14	32.6
BUENO	[16 - 20]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 13: Dimensión autoestima



Elaboración del autor

Interpretación

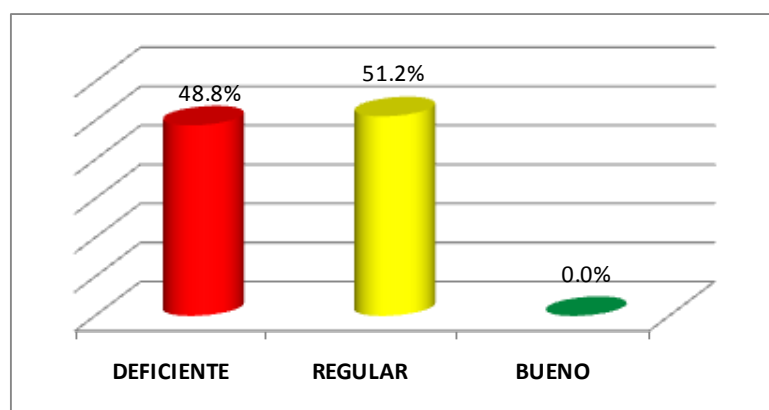
La dimensión autoestima de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 67.4% y regular en un 32.6%, explicada porque los trabajadores tienen una percepción negativa, con respecto al trabajo, de tal manera que los trabajadores sienten que pueden alcanzar mejores niveles de autoestima que permita mejorar la productividad de la empresa.

Tabla N° 13: Dimensión trabajo en equipo

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[2 - 4]	21	48.8
REGULAR	[5 - 7]	22	51.2
BUENO	[8 - 10]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 14: Dimensión trabajo en equipo



Elaboración del autor

Interpretación

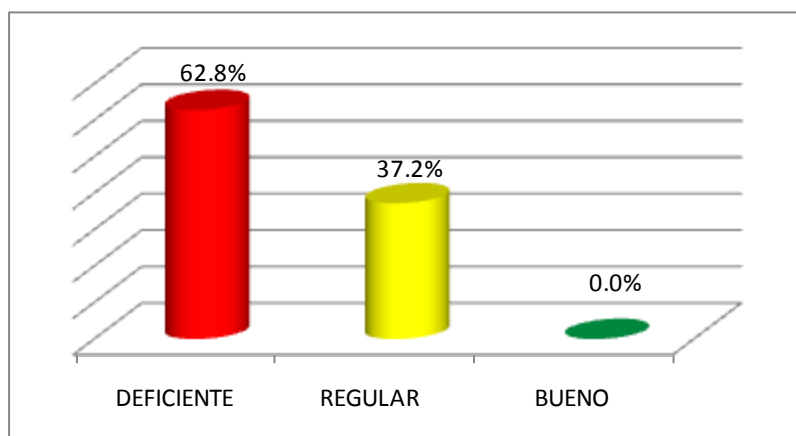
La dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 48.8% y regular en un 51.2%, explicada porque los trabajadores tienen una percepción negativa, con respecto al trabajo en equipo, esto implica incentivar en todos los aspectos a los trabajadores en sus puestos, para trabajar en equipo.

Tabla N° 14: Dimensión capacitación del trabajo

NIVELES	RANGOS	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	[2 - 4]	27	62.8
REGULAR	[5 - 7]	16	37.2
BUENO	[8 - 10]	0	0.0
TOTAL		43	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

Gráfico N° 15: Dimensión capacitación del trabajo



Interpretación

La dimensión capacitación del trabajo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 62.8% y regular en un 37.2%, explicada porque los trabajadores tienen una percepción negativa, con respecto a la capacitación.

4.3. Contrastación de las hipótesis para determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Hipótesis general: El clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

Hipótesis estadísticas:

Ha: El clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.

H₀: El clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, no se relacionan significativamente.

Tabla N° 15. Prueba de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Correlaciones			Clima_organizacional	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor**

r: Coeficiente de correlación = 0.913

r²: Coeficiente determinante = (0.913)² = 83.4%

Interpretación

La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.01 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación calificada como positiva muy alta (por el valor del coeficiente de correlación=0.913).

En tanto, el coeficiente determinante evidencia que el clima organizacional influye en un 83.4% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. (p -valor=0.000<0.01).

Tabla N° 16. Prueba de correlación entre comunicación y desempeño laboral.

			Correlaciones	
			Comunicación	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,285
		N	43	43
	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,285	.
		N	43	43

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

r: Coeficiente de correlación = 0.285

r²: Coeficiente determinante = (0.285)² = 8.1%

Interpretación

La prueba de correlación de Rho Spearman, no demuestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy baja (por el valor del coeficiente de correlación = 0.285). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión comunicación de la variable clima organizacional influye en un 8.1% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto no hay evidencia suficiente para asociar ambos conceptos.

Tabla N° 17. Prueba de correlación entre motivación y desempeño laboral.

			Correlaciones	
			Motivación	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,153
		Sig. (bilateral)	.	,326
		N	43	43
	Desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,326	.
		N	43	43

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO

Elaboración del autor

r: Coeficiente de correlación = 0.153

r²: Coeficiente determinante = (0.153)² = 2.3%

Interpretación

La prueba de correlación de Rho Spearman, no demuestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy baja (por el valor del coeficiente de correlación = 0.153).

En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión comunicación de la variable clima organizacional influye en un 2.3% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto no hay evidencia suficiente para asociar ambos conceptos.

Tabla N° 18. Prueba de correlación entre responsabilidad y desempeño laboral.

			Correlaciones	
			Responsabilidad	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño_laboral	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

r: Coeficiente de correlación = 0.815

r²: Coeficiente determinante = (0.815)² = 66.4%

Interpretación

La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.01 entre la dimensión

responsabilidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.815). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional influye en un 66.4% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. (p -valor=0.000<0.01).

Tabla N° 19. Prueba de correlación entre remuneración y desempeño laboral.

			Correlaciones	
			Remuneración	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Remuneracion	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño_laboral	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado en CONSTRUCTORA URANIO
Elaboración del autor

r: Coeficiente de correlación = 0.727

r²: Coeficiente determinante = (0.727)² = 52.9%

Interpretación

La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.01 entre la dimensión remuneración de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.727). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión remuneración de la variable el clima organizacional influye en un 52.9% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación indican que la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy alta. En tanto, el coeficiente determinante evidencia que el clima organizacional influye en un 83.4% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. (ρ -valor=0.000<0.01).

Así mismo en promedio el clima organizacional es considerada como deficiente con una valoración de 25.1 puntos, y en promedio el desempeño laboral se ubica también en una valoración deficiente con 24.7 puntos.

Estos resultados se relacionan con trabajos de investigación previos como es el caso de: Uría Calderón, D. E. (2011) concluye que, existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide explotar la creatividad de los mismos y no les permiten adicionar un valor agregado en su quehacer diario.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008), en su investigación concluye que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Quispe E. (2015) concluye que, existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral, la evidencia estadística de correlación es de 0.743; positiva moderada; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Así mismo tratadistas y expertos como: Brunet, L. (2011) manifiesta, que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden

construir su personalidad. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico.

Según Chiavenato, I. (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima organizacional está caracterizado por el ambiente interno laboral, por la manera como se organiza al interior de la institución y que repercutirá en los elementos externos y la calidad de los bienes y/o servicios y que influye necesariamente en el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy alta. En tanto, el coeficiente determinante evidencia que el clima organizacional influye en un 83.4% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.
- La prueba de correlación de Rho Spearman, no demuestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral. En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión comunicación de la variable clima organizacional influye en un 8.1% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto no hay evidencia suficiente para asociar ambos conceptos.
- La prueba de correlación de Rho Spearman, no demuestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral. En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión comunicación de la variable clima organizacional influye en un 2.3% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto no hay evidencia suficiente para asociar ambos conceptos.
- La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa entre la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva muy alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.815). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional influye en un 66.4% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. ($p\text{-valor}=0.000<0.01$).

- La prueba de correlación de Rho Spearman, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.01 entre la dimensión remuneración de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, además, dicha correlación es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.727). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que dimensión remuneración de la variable el clima organizacional influye en un 52.9% sobre el desempeño laboral, dando como resultado que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. ($p\text{-valor}=0.000 < 0.01$).
- La variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 97.7% y regular en un 2.3%, los trabajadores de la CONSTRUCTORA URANIO, tienen una percepción negativa, según los baremos contruidos. Con respecto a la dimensión comunicación de la variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 100.0%, la dimensión motivación de la variable clima organizacional, es calificada como deficiente en un 100.0%, la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional, es calificada como regular en un 100.0% y la dimensión apoyo de la variable clima organizacional, es calificada como regular en un 16.3%, mientras un 83.7% considera que es bueno.
- La variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 93.0% y regular en un 7.0%, ello debido a que los trabajadores tienen una percepción desfavorable a sus acciones, comportamientos observados en los trabajadores que son importantes para el logro de objetivos, y que pueden ser medido su nivel de contribución a la empresa. La dimensión satisfacción del trabajo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 62.8% y regular en un 37.2%, la dimensión autoestima de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 67.4% y regular en un 32.6%, la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 48.8% y regular en un 51.2% y la dimensión capacitación del trabajo de la variable desempeño laboral, es calificada como deficiente en un 62.8% y regular en un 37.2%.

RECOMENDACIONES

- La Empresa Uranio, debe mejorar todos los aspectos relacionados al ambiente generado por las emociones de los miembros de la organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental, de esta manera se influenciará en un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
- A pesar de no existir evidencia suficiente entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, es necesaria mejorar la comunicación en la organización para que el sistema como un todo mejore su funcionamiento.
- Con respecto a la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, el coeficiente determinante evidencia que solo en un 2.3% sobre el desempeño laboral, y por lo tanto no hay evidencia suficiente para asociar ambos conceptos, sin embargo, hacer más énfasis en el uso del premio y no del castigo, reconociendo a los mejores trabajadores, con la finalidad de colaborar en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.
- La existencia de una relación significativa entre la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, permite que la empresa Urano, explote y añada más componentes de responsabilidad en los trabajadores, de tal manera que pueda usar el empowerment, que en un corto plazo desarrolla estrategias para aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los trabajadores. En términos prácticos se trata de delegar poder para hacer sentir a nuestros trabajadores que son pieza clave en la empresa.
- La dimensión remuneración de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, también se encuentra con un nivel alto de asociación, por tanto, es un instrumento gerencial, establecer los niveles remunerativos, jerarquizando según su nivel de responsabilidad de cada trabajador.

- La empresa Uranio debe trabajar los temas relacionados a: comunicación, motivación, responsabilidad y apoyo, con la finalidad de revertir la percepción negativa del clima organizacional.
- La empresa Uranio debe trabajar temas relacionados a: satisfacción, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajo, para modificar la percepción de los trabajadores con respecto a la variable desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bibliográficas e informes.

- A. Zapata, O. (2007). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México D.F: Pax México.
- Avila Acosta, R. B. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: Estudios y Ediciones R.A.
- Benavides Espíndola, O. (2002). *Competencias y competitividad. diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Boscan, A. (2013). *Características del Método Científico y Tipos de Método Científico*. Epistemología e Investigación.
- Brunet. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Cabanillas Rabanal, B. A., & Cabrejo Jiménez, R. U. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente*. Cajamarca – Perú: Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Colbs. (1998). *Clima de trabajo y participación en las organizaciones*. España: Universidad de Alcalá.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo - Comportamiento Organizacional*. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis.
- Diccionario de competencias. (2013). Chile: Universidad de Santiago.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Guzmán Corona, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: Eumed.

- Grados, J. A. (2001). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Trillas.
- Huamani Córdova, N. N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima*. Villa El Salvador - Perú: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.
- Marroquín Pérez, S. A., & Pérez Gutiérrez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral*. Guatemala : Universidad de San Carlos de Guatemala - Escuela de Ciencias Psicológicas.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional*. Bogotá - Colombia: Universidad del Rosario.
- Mino Pérez, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores*. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Escuela de Administración de Empresas.
- Peiró, J. (2001). *Psicología de la organización*. España: Universidad de Educación a distancia.
- Pereira Méndez, C. N. (2014). *Clima laboral y servicio al cliente*. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar - Facultad de Humanidades.
- Pérez Chamorro , F. J. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES*. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana*. Iquitos - Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de empresa vigilante Asociados Costa Oriental del Lago*. Venezuela: Universidad del Zulia.

Quispe E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.

Robbins, S., & Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Rodríguez Mansilla, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editor.

Rodríguez, J. (2007). *Estudio de clima organizacional e intervención en la formación*. Guanajuato - México: Universidad de Guanajuato.

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima – Perú: Visión Universitaria.

Uría Calderón, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.

Valdivia Alfaro, C. C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Vásquez Restrepo , L. G., & Zuluaga Giraldo, B. A. (2008). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal*. Bogotá - Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- **Páginas web.**

Carrillo, A. (05 de 01 de 2014). *slideshare*. Recuperado el 03 de 05 de 2015, de <http://es.slideshare.net/AntonioCarrillo5/introduccion-a-excel-29699136>

Mathieu Kessler. (06 de 2007). *http://filemon.upct.es/*. Recuperado el 03 de 05 de 2015, de

<http://filemon.upct.es/~mathieu/organizacion/practicas/prac0spss.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI - 2018”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN											
<p>GENERAL: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?</p>	<p>GENERAL: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.</p>	<p>GENERAL: El clima organizacional y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional, que tiene como dimensiones: 1. Comunicación. 2. Motivación. 3. Responsabilidad. 4. Remuneración.</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Relacional TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva POBLACIÓN: 48 MUESTRA: 43 DISEÑO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: EXCEL - SPSS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Fuentes</th> <th style="text-align: center;">Técnicas</th> <th style="text-align: center;">Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Primaria</td> <td style="text-align: center;">Encuesta</td> <td style="text-align: center;">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Entrevista</td> <td style="text-align: center;">Guía de entrevista</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Secundaria</td> <td style="text-align: center;">Análisis documental</td> <td style="text-align: center;">Resumen de autores</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario	Entrevista	Guía de entrevista	Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores
Fuentes	Técnicas	Herramientas													
Primaria	Encuesta	Cuestionario													
	Entrevista	Guía de entrevista													
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores													
<p>ESPECÍFICOS: 1. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018? 2. ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. Determinar cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en el Grupo Uranio del departamento de Ucayali 2018. 2. Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.</p>	<p>ESPECÍFICOS: 1. La comunicación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente. 2. La motivación y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral, que tiene como dimensiones: 1. Satisfacción del trabajo 2. Autoestima 3. Trabajo en equipo 4. Capacitación del trabajador</p>												

<p>3. ¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?</p>	<p>3. Determinar cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.</p>	<p>3. La responsabilidad y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.</p>		
<p>4. ¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018?</p>	<p>4. Determinar cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018.</p>	<p>4. La remuneración y el desempeño laboral en la constructora Uranio del departamento de Ucayali 2018, se relacionan significativamente.</p>		

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

Dirigido a los trabajadores administrativos de la Constructora Uranio.

Propósito: Obtener información relacionado con el Clima organización y el Desempeño laboral.

PREGUNTAS GENERALES:

Sexo:	Masculino <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	Femenino <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>
Edad:	Entre 18 a 25 años <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	Entre 26 a 33 años <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>
	Entre 34 a 41 años <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>	Entre 42 a más años <input style="width: 40px; height: 20px;" type="checkbox"/>

PREGUNTAS ESPECÍFICAS:

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
N°	Ítem	(1) Muy malo	(2) Malo	(3) Regular	(4) Bueno	(5) Muy bueno
CLIMA ORGANIZACIONAL						
01	¿Cuál es la percepción del nivel de conocimiento de la comunicación?					
02	¿Cuál es la percepción del nivel de comprensión de la comunicación?					
03	¿Cuál es la percepción del nivel de valoración de la comunicación?					
04	¿Cuál es la percepción del nivel de utilización de la comunicación?					
05	¿Siente satisfacción en el trabajo que realiza?					
06	¿Asiste con puntualidad al trabajo?					
07	¿Recibió alguna vez premios de parte de la empresa?					
08	¿Recibió alguna vez reconocimiento de parte de la empresa?					
09	¿Existe compromiso en el trabajo dentro de la empresa?					
10	¿Es usted perseverante en el trabajo?					
11	¿Cumple con las metas asignadas en la empresa?					
12	¿Usted siente satisfacción monetaria en la Constructora Uranio?					

DESEMPEÑO LABORAL					
01	¿Siente bienestar dentro de la Constructora Uranio?				
02	¿Se siente seguro como trabajador de la Constructora Uranio?				
03	¿Considera que se esfuerza en el trabajo en la Constructora Uranio?				
04	¿Usted considera que da el máximo de su capacidad laboral en la Constructora Uranio?				
05	¿Se siente capaz de realizar el trabajo que se le encarga?				
06	¿Usted siente que su trabajo es valioso para la empresa?				
07	¿Siente que tiene un alto grado de confianza cuando realiza su trabajo?				
08	¿Siente que tiene un alto nivel de autoestima en el trabajo?				
09	¿Se adelanta a realizar actividades antes de recibir responsabilidades en el trabajo?				
10	¿Permanentemente está atento a los cambios de las empresas?				
11	¿Usted ha recibido capacitaciones en su centro laboral?				
12	¿Considera que las capacitaciones son importantes para mejorar su productividad en el trabajo?				

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE OPINIÓN DE EXPERTOS.

I. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORMANTES DEL 1 AL 10:

N°	INDICADOR	Mg. Baldomero	Mg. Ferrari	SUBPROMEDIO
1	Claridad	8	7	7.5
2	Objetividad	7	6	6.5
3	Actualidad	8	7	7.5
4	Organización	7	8	7.5
5	Suficiencia	6	7	6.5
6	Intencionalidad	8	9	8.5
7	Consistencia	7	7	7
8	Coherencia	6	8	7
9	Metodología	8	8	8
10	Oportunidad	7	8	7.5
Promedio de valoración				7.35

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Si es aplicable para el propósito propuesto

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

7.35

ANEXO 4. RESULTADOS DE ALFA DE CRONBACH.

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,601	12

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	12

Si los valores ALFA DE CRONBACH están entre:

0 – 0,5 NO CONFIABLE

0,5 – 0,7 CONFIABLE

0,7 – 1,0 ALTAMENTE CONFIABLE

ANEXO 5. BASE DE DATOS - ALFA DE CRONBACH.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	D1. COMUNICACIÓN					D2. MOTIVACIÓN					D3. RESPONSABILIDAD				D4. REMUNERACIÓN		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	TOTAL	P12	TOTAL	
E1	4	3	4	4	15	5	4	1	1	11	4	4	4	12	1	1	39
E2	4	4	4	4	16	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	39
E3	3	3	3	3	12	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	35
E4	3	4	3	4	14	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	37
E5	3	3	4	4	14	4	4	1	1	10	5	4	5	14	1	1	39
E6	3	4	3	4	14	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	37
E7	4	3	3	3	13	4	5	1	1	11	4	4	4	12	1	1	37
E8	3	4	3	3	13	4	3	1	1	9	5	4	4	13	1	1	36
E9	4	4	5	4	17	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	40
E10	4	4	4	4	16	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	39
E11	4	3	3	3	13	4	3	1	1	9	4	4	4	12	1	1	35
E12	4	4	4	4	16	5	5	1	1	12	5	5	5	15	1	1	44
E13	4	4	3	4	15	4	4	1	1	10	4	4	4	12	1	1	38
E14	4	4	3	3	14	4	5	1	1	11	4	5	4	13	1	1	39
E15	3	4	3	5	15	4	5	1	1	11	4	4	5	13	1	1	40

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DE JPC INGENIEROS SAC. RUC:20352428648

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. SATISFACCIÓN DEL TRABAJO					D2. AUTOESTIMA					D3. TRABAJO EN EQUIPO			D4. CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	TOTAL	P11	P12	TOTAL	
E1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	7	4	4	8	47
E2	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	4	3	7	3	5	8	46
E3	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	8	4	5	9	47
E4	4	1	4	4	13	4	4	4	4	16	4	5	9	1	5	6	44
E5	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	5	9	5	5	10	57
E6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	7	2	4	6	45
E7	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	3	4	7	3	5	8	45
E8	5	3	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	8	2	5	7	50
E9	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	4	2	6	1	5	6	42
E10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	8	4	5	9	49
E11	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	3	4	7	4	4	8	43
E12	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	4	9	5	5	10	57
E13	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	6	4	5	9	46
E14	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16	3	4	7	3	5	8	46
E15	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	9	3	5	8	53

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DE JPC INGENIEROS SAC. RUC:20352428648

ANEXO 6. BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	D1. COMUNICACIÓN					D2. MOTIVACIÓN					D3. RESPONSABILIDAD				D4. REMUNERACIÓN		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	TOTAL	P12	TOTAL	
E1	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	3	3	3	9	4	4	24
E2	1	1	1	2	5	1	4	1	1	7	3	4	4	11	5	5	28
E3	1	2	1	1	5	1	4	1	1	7	3	4	3	10	5	5	27
E4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	5	5	26
E5	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	5	5	26
E6	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	5	3	11	5	5	27
E7	1	2	1	2	6	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	27
E8	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	5	5	26
E9	1	1	1	1	4	1	3	2	1	7	2	3	3	8	4	4	23
E10	1	2	1	1	5	1	4	2	1	8	3	4	3	10	4	4	27
E11	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	3	4	4	11	5	5	26
E12	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6	3	4	3	10	4	4	25
E13	1	2	1	1	5	1	4	1	1	7	2	3	3	8	4	4	24
E14	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	5	5	26
E15	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	2	4	3	9	4	4	24
E16	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E17	1	2	1	2	6	1	4	2	1	8	3	3	3	9	4	4	27
E18	1	1	1	1	4	1	4	2	1	8	3	3	3	9	3	3	24
E19	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	3	3	9	4	4	24
E20	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E21	1	2	1	1	5	1	4	1	1	7	3	3	3	9	4	4	25
E22	1	1	1	2	5	1	4	2	1	8	3	3	3	9	3	3	25
E23	1	1	1	1	4	1	4	2	1	8	3	4	3	10	4	4	26
E24	1	1	1	1	4	1	4	2	1	8	3	3	3	9	4	4	25
E25	1	2	1	1	5	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	26
E26	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E27	1	1	1	2	5	1	4	1	2	8	3	4	3	10	4	4	27
E28	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	2	3	3	8	3	3	22
E29	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	3	3	9	4	4	24
E30	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	3	3	3	9	3	3	23
E31	1	1	1	1	4	1	4	1	2	8	3	3	3	9	4	4	25
E32	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	3	4	3	10	4	4	24
E33	1	1	1	1	4	1	4	1	2	8	3	4	3	10	4	4	26
E34	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6	3	3	3	9	3	3	23
E35	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E36	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	3	3	3	9	3	3	22
E37	1	1	1	1	4	1	4	2	1	8	3	4	3	10	4	4	26
E38	1	1	1	1	4	1	4	2	1	8	3	4	3	10	4	4	26
E39	1	2	1	1	5	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	26
E40	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E41	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25
E42	1	1	1	1	4	1	4	1	2	8	3	3	3	9	3	3	24
E43	1	1	1	1	4	1	4	1	1	7	3	4	3	10	4	4	25

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. SATISFACCIÓN DEL TRABAJO					D2. AUTOESTIMA					D3. TRABAJO EN EQUIPO			D4. CAPACITACIÓN DEL TRAB.			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	TOTAL	P11	P12	TOTAL	
E1	1	2	3	2	8	2	3	2	2	9	2	2	4	1	2	3	24
E2	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	3	3	6	3	2	5	28
E3	3	1	2	2	8	2	3	2	1	8	3	3	6	3	2	5	27
E4	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	3	3	6	1	2	3	26
E5	1	2	2	2	7	2	3	2	2	9	3	3	6	3	2	5	27
E6	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	3	3	6	3	2	5	28
E7	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	2	3	5	3	2	5	27
E8	3	2	1	2	8	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	26
E9	1	1	1	2	5	2	3	2	1	8	2	3	5	1	3	4	22
E10	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	2	3	5	3	2	5	27
E11	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	3	1	4	3	3	6	28
E12	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	3	1	4	3	2	5	25
E13	1	2	1	2	6	2	3	2	1	8	3	2	5	1	2	3	22
E14	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	3	1	4	3	2	5	27
E15	3	2	1	1	7	2	3	2	1	8	3	2	5	1	2	3	23
E16	1	2	2	2	7	2	3	2	1	8	3	2	5	2	2	4	24
E17	3	2	1	2	8	2	3	2	2	9	3	2	5	3	2	5	27
E18	1	2	2	1	6	2	3	2	1	8	2	2	4	3	2	5	23
E19	3	2	1	3	9	2	3	2	1	8	1	2	3	2	2	4	24
E20	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	1	2	3	1	2	3	25
E21	1	2	1	3	7	2	3	2	1	8	2	2	4	2	2	4	23
E22	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	3	2	5	1	2	3	24
E23	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	2	2	4	3	2	5	26
E24	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	1	2	3	3	2	5	24
E25	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	2	2	4	2	2	4	25
E26	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	2	2	4	1	2	3	24
E27	3	2	2	3	10	2	3	2	1	8	2	2	4	2	2	4	26
E28	1	2	1	2	6	2	3	2	1	8	2	2	4	1	2	3	21
E29	3	2	1	1	7	2	3	2	1	8	2	2	4	1	2	3	22
E30	1	2	1	1	5	2	3	2	2	9	2	1	3	3	2	5	22
E31	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	2	1	3	2	2	4	23
E32	3	2	2	1	8	2	3	2	2	9	3	1	4	1	2	3	24
E33	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	3	2	5	1	3	4	26
E34	1	2	2	3	8	2	3	2	1	8	2	1	3	1	2	3	22
E35	3	2	2	2	9	2	3	2	1	8	2	2	4	1	2	3	24
E36	1	2	2	1	6	2	3	2	2	9	2	1	3	1	2	3	21
E37	1	2	2	2	7	2	3	2	1	8	3	3	6	1	3	4	25
E38	3	2	2	2	9	1	3	2	2	8	2	3	5	1	2	3	25
E39	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	27
E40	1	2	1	2	6	2	3	2	2	9	2	3	5	2	3	5	25
E41	3	2	1	2	8	2	3	2	1	8	2	3	5	2	3	5	26
E42	1	2	1	1	5	2	3	2	2	9	2	3	5	2	2	4	23
E43	3	2	2	1	8	2	3	2	1	8	2	3	5	2	2	4	25

