



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en
trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto
Grande, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN INGENIERIA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN
DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Bach. Beatriz del Carmen Flores Mamani

ASESOR:

Dr. Walter Oswaldo Velásquez Rejas

SECCIÓN:

Ingeniería Civil

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mi padre René, por ser mi gran inspiración desde pequeña, por inculcarme valores y ser la persona que soy hoy en día.

A mi madre Amelia, por ser tan amorosa y alentarme a ser superior cada día.

Agradecimiento

A los magister y doctores, por sus saberes vertidos para hacerme un profesional más competitivo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Beatriz del Carmen Flores Mamani, identificada con DNI N 72033445, estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de setiembre del 2018.



Bach. Beatriz del Carmen Flores Mamani
DNI: 72033445

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, de conformidad con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción .

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	46
1.5 Justificación del estudio	47
1.6 Hipótesis	47
1.7 Objetivo	48
II. MÉTODO	50
2.1 Diseño de investigación	50
2.2 Variables, operacionalización	50
2.3 Población y muestras	54
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56

2.5	Método de análisis de datos	57
2.6	Aspectos éticos	58
III.	RESULTADOS	59
IV.	DISCUSION	76
V.	CONCLUSIONES	79
VI.	RECOMENDACIONES	80
VII.	REFERENCIAS	82
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	
Anexo 2	Matriz de Operacionalización de Variables	
Anexo 3	Matriz de Validación de Instrumentos	
Anexo 4	Instrumentos	
Anexo 5	Base de Datos	
Anexo 6	Constancia de Autorización de aplicación de instrumentos	
Anexo 7	Fotografías	

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización del Clima organizacional	52
Tabla 2	Operacionalización del Desempeño laboral	53
Tabla 3	Población de estudio	54
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
Tabla 5	Validación de los instrumentos	56
Tabla 6	Alpha de Cronbach: Clima organizacional	57
Tabla 7	Alpha de Cronbach: Desempeño laboral	57
Tabla 8	Escala de Valoración: Clima organizacional	57
Tabla 9	Escala de Valoración: Desempeño laboral	58
Tabla 10	Percepción de los trabajadores del nivel de clima organizacional	59
Tabla 11	Percepción de los trabajadores del nivel de estructura	60
Tabla 12	Percepción de los trabajadores del nivel de responsabilidad	61
Tabla 13	Percepción de los trabajadores del nivel de recompensa	62
Tabla 14	Percepción de los trabajadores del nivel de identidad	63
Tabla 15	Percepción de los trabajadores del nivel de relaciones	64
Tabla 16	Percepción de los trabajadores del nivel de desempeño laboral	65
Tabla 17	Percepción de los trabajadores del nivel de habilidad	66
Tabla 18	Percepción de los trabajadores del nivel de funciones	67
Tabla 19	Percepción de los trabajadores del nivel de resultados	68
Tabla 20	Prueba de Normalidad	69
Tabla 21	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral	70

Tabla 22	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral	71
Tabla 23	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral	72
Tabla 24	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral	73
Tabla 25	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral	74
Tabla 26	Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral	75

Lista de figuras

Figura 1	Teoría del clima organizacional de Likert	23
Figura 2	Organigrama vertical	26
Figura 3	Organigrama horizontal	26
Figura 4	Organigrama mixto	27
Figura 5	Organigrama bloque	27
Figura 6	Teoría de las expectativas	37
Figura 7	Modelo de las expectativas	38
Figura 8	Área de trabajo de los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande	54
Figura 8	Percepción de los trabajadores del nivel de clima organizacional	59
Figura 9	Percepción de los trabajadores del nivel de estructura	60
Figura 10	Percepción de los trabajadores del nivel de responsabilidad	61
Figura 11	Percepción de los trabajadores del nivel de recompensa	62
Figura 12	Percepción de los trabajadores del nivel de identidad	63
Figura 13	Percepción de los trabajadores del nivel de relaciones	64
Figura 14	Percepción de los trabajadores del nivel de desempeño laboral	65
Figura 15	Percepción de los trabajadores del nivel de habilidad	66
Figura 16	Percepción de los trabajadores del nivel de funciones	67
Figura 17	Percepción de los trabajadores del nivel de resultados	68

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.**”, se realizó con el objetivo principal de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

El diseño es no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 73 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande año 2018. La técnica utilizada para la recolección de datos para ambas variables fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario de 34 ítems para la variable 1 y 21 ítems para la variable 2, con escala de tipo Likert, el cual cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad.

Se efectuó el procesamiento estadístico de datos en Programa SPSS Vs 24; los resultados evidencian un Rho de Spearman de 0.488 y una significancia estadística $p: 000$, concluyéndose existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial regional Pasto Grande, 2018.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018.", was carried out with the main objective of determining the relationship between organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018

The design is non-experimental, cross-sectional and correlational, with a sample of 73 workers of the Special Regional Project Pasto Grande 2018. The technique used for data collection for both variables was the survey, the instrument is the 34-item questionnaire for the variable 1 and 21 items for variable 2, with a Likert scale, which fulfilled the requirements of validity and reliability.

Statistical data processing was carried out in SPSS Program Version 24; the results show a Spearman's Rho of 0.488 and a statistical significance of $p: 000$, concluding there is a mean positive relationship between organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018.

Keywords: Organizational climate and work performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La importancia de la persona dentro de las organizaciones ha evolucionado, desde el siglo XIX e inicios del XX, los empleados solo eran mano de obra que realizaba un trabajo mecánico. A través del tiempo se han mostrado diversos enfoques uno de ellos es la teoría de la administración científica cuyo principal exponente fue F. Taylor quien se enfocaba en la gestión del trabajo y los trabajadores, la teoría de la administración clásica cuyo principal representante fue H. Fayol quien se enfoca en la estructura y funciones organizacionales y la de las relaciones humanas de E. Mayo quien se enfocaba en la organización como un grupo de personas.

Chiavenato (2009), menciona que una importante característica de las organizaciones es que son heterogéneas, además que los individuos pasan gran parte de su existencia dentro de estas, por lo tanto, las personas y organizaciones dependen una de otra. Dentro de la organización los activos principales son las personas, por lo que se debe de dar la importancia adecuada, en conclusión, las personas son principio de éxitos o fracaso a partir de como sean tratadas.

Sandoval (2004), nos indica que todas las organizaciones tienen características propiedades únicas. Así mismo el clima muestra el funcionamiento interno de la organización el cual puede ser positivo o negativo, por lo que concluye que el individuo en la organización no solo va a depender de sus peculiaridades personales sino también influye lo que percibe de su clima de trabajo y los elementos de su organización.

Actualmente, las organizaciones son conscientes que para lograr el éxito debe poner mayor importancia a sus trabajadores, motivarlos, potenciar su talento, logrando su satisfacción, etc.

A nivel Internacional, Villamil y Sánchez (2012), han encontrado según sus resultados que el 61% percibe un clima organizacional negativo, y 62% percibe una satisfacción laboral negativa, por lo que concluye que existe asociación estadística significativa, a mejor clima organizacional tendremos una mejora en la satisfacción Laboral.

A nivel Nacional, Sandoval (2015), ha investigado sobre los problemas que

existente en las organizaciones Públicas en el Perú, en la cual señala la escasa preparación profesional del trabajador hasta el bajo interés de resolver rápido por las trabas burocráticas, la rotación ligada al cambio de autoridades, restricciones de incremento de personal, etc.

Así mismo Díaz (2017), menciona que en Perú las empresas peruanas pierden alrededor del 30% de sus empleados anualmente esto se debe a que los trabajadores no pudieron crecer profesionalmente dentro de la organización.

A nivel Regional, no se ha encontrado investigaciones sobre el tema, pero por vivencia propia como trabajadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande entre los años 2016 a la actualidad, surge la pregunta ¿Cómo es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande Moquegua, 2018?

El Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es una organización del sector Público, cuya misión es la ejecución de estudios y construcción de proyectos hidráulicos en la región Moquegua.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Clima organizacional

1.2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Tenemos los siguientes trabajos previos:

Villamil y Sánchez (2012), el objetivo fue estudiar el dominio del clima organizacional en la satisfacción laboral de los recursos humanos de la Municipalidad de Choloma. La metodología fue diseño correlacional, una muestra de 154 empleados. Sobre los resultados se tiene el 61% muestran una percepción negativa frente a su clima organizacional y 62% percepción negativa frente a su satisfacción laboral y la conclusión es que si consta una correlación real de 0.800.

El clima organización está conexo con la satisfacción que tienen los trabajadores a la hora en que realizan sus funciones diarias, por lo que se afirma; si se cuenta con un apropiado clima organizacional esta traerá consigo una adecuada satisfacción laboral. La Municipalidad Choloma la percepción de su clima organizacional y satisfacción laboral es baja, se sugiere realizar un plan de acción más detallado para mejorar sus puntos débiles y reforzar aquellas dimensiones que se están desarrollando de forma adecuada.

Antúnez (2015), el objetivo principal es exponer sobre clima organizacional como elemento clave para mejorar la rentabilidad laboral en trabajadores del sector de caja de Banesco. La metodología de tipo descriptivo con una muestra de 30 empleados. Los resultados indican que la comunicación, organización y trabajo en equipo influyen positivamente al clima laboral, así mismo el salario percibido es bajo siendo un punto débil. Se concluyó efectivamente la hipótesis del investigador, por lo que recomienda incorporar un modelo salarial acorde al mercado laboral.

La percepción positiva o negativa que se obtenga del centro de trabajo se verá reflejado en el desempeño laboral. Así también para no perder el capital humano se debe poner mayor fortaleza a los montos remunerativos para cubrir la expectativa de los trabajadores y reconocimiento por parte de la organización. Se debe buscar la mejora del clima organizacional ya que este será clave para obtener un buen rendimiento laboral de las personas que realizan funciones dentro de la organización.

Vidaurre (2009), el objetivo fue efectuar un diagnóstico del clima organizacional. La metodología de tipo descriptivo, obteniéndose una muestra de 110 empleados. La percepción de los trabajadores del clima organizacional es moderada 57.77%. Se concluyó que las dimensiones motivación, satisfacción y factores culturales son importantes dentro del clima organizacional y se recomendó que se formule acciones que refuercen dimensiones que tienen un buen desenvolvimiento y fortalecer las que presentan deficiencias.

Al realizar un diagnóstico se obtiene características propias sobre el clima organizacional, el cual influye sobre los trabajadores en su comportamiento. Así mismo se obtiene una percepción sobre el clima organizacional las cuales reflejan su situación actual sobre la organización y permitirán tomar acciones a fin de mejorarla.

1.2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

A nivel Nacional tenemos los siguientes trabajos previos:

Urquizo (2018), el objetivo es la correspondencia del clima organizacional y desempeño laboral en los recursos humanos en la compañía Panorama Hogar S.A. La metodología fue diseño correlacional, muestra de 110 trabajadores, el 85.5% muestran una percepción poco adecuada frente a su clima organizacional y 83.6% de percepción regular sobre el desempeño laboral, la conclusión existe una relación entre las dos variables de 0.459 positiva y finalmente se recomienda tomar acciones para mejorar los puntos débiles diagnosticados.

Si se mejora el clima organizacional este traerá consigo un adecuado desempeño laboral en los individuos dentro de la organización. Se debe tomar acciones a fin de aumentar percepciones y conductas positivas dentro de la organización. A nivel organizacional es importante mejorar la retroalimentación a fin de mejorar comunicación entre los gerentes y sus empleados.

Guere (2018), el objetivo es detallar sobre el clima organizacional que se contempla en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera. La metodología se basó en el tipo descriptivo, muestra de 46 empleados, obteniéndose una percepción regular sobre el clima organizacional, la dimensiones riesgo y recompensa tiene una mayor percepción deficiente. Sobre los objetivos se aprecia que el 97.37%

percibe un clima organizacional regular y su recomendación menciona que el clima organizacional contribuye al desarrollo integral de los trabajadores.

Del diagnóstico obtenido nos ayudará a realizar el mejor tipo de retroalimentación para nuestra organización, además aportará en tomar acciones para fortalecer el clima organizacional. Los recursos humanos de la organización cuando perciben que son parte de esta, se obtendrá eficiencia en sus labores.

Espinoza (2018), tiene la finalidad establecer la correlación del clima organizacional y desempeño laboral en los recursos humanos del Hospital de Huaral. La metodología fue diseño correlacional, obteniéndose una muestra de 105 empleados. Los resultados, 67.62% muestran una percepción buena frente a su clima organizacional y 52.38% de percepción regular del desempeño laboral, la conclusión existe una relación fuerte entre las dos variables de 0.741, finalmente se recomienda fortalecer las dimensiones que están bien e incluir a las que tienen percepción baja.

La relación entre ambas variables es significativa y positiva, se debe poner mayor interés en estimular la dimensión recompensa ya que esto hace que los trabajadores se dediquen más, traerá consigo un beneficio a su esfuerzo. Por tal razón cuando se optimiza el clima organizacional aumenta también el desempeño laboral de los recursos humanos dentro de sus organizaciones.

1.2.2 Desempeño Laboral

1.2.2.1 Antecedentes a nivel internacional

Tenemos los siguientes trabajos previos:

Africano, Faría y Quintero (2008), la meta fue realizar un análisis del clima organizacional y desempeño laboral en los recursos humanos de la compañía VADECOL. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, muestra de 45 trabajadores. La conclusión que se obtuvo es que el clima organizacional en la compañía VADECOL no es conveniente para el desempeño laboral. La recomendación, el diagnóstico debe aportar a la mejora del vínculo entre la empresa y sus trabajadores.

Los elementos que incurren sobre el desempeño laboral son la satisfacción laboral, autoestima, trabajo en equipo y capacitación. Por lo que se debe fortalecer esos puntos siendo uno la compensación económica ya que motiva a los empleados a un buen desempeño laboral, así también la resolución de conflictos ya que pone en riesgo la permanencia del personal en la organización. En conclusión, el diagnóstico que se realiza sobre el desempeño en la organización debe verse como una oportunidad para optimizar las relaciones.

Quiñonez y Polo (2013), el objetivo es establecer la repercusión del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los recursos humanos en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, se utilizó una metodología exploratorio y descriptivo con una muestra de 179 trabajadores. Las conclusiones son que el 98% coincide que el progreso del clima organizacional incurre efectivamente sobre el desempeño laboral y la recomendación es implementar la propuesta realizada.

A pesar de mostrar un descontento los recursos humanos sobre su clima organizacional, ellos perciben que al optimizar el clima organizacional reincide de manera adecuada sobre el desempeño laboral. Así mismo debe haber un compromiso por parte de las autoridades para seguir planes que garanticen el mejoramiento del clima organizacional.

Zans (2017), el objetivo es estudiar el clima organizacional como repercusión sobre desempeño laboral en empleados administrativos y pedagógicos de la Facultad de Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología de tipo descriptivo – explicativo y muestra de 59 trabajadores. El clima organizacional es de optimismo en mayor medida, se concluye que el 96% de trabajadores consideran que al optimizar el clima organizacional repercute positivamente en desempeño laboral y se recomienda contribuir al logro óptimo del clima organizacional.

El mejorar al clima organizacional incurre de forma verdadera sobre el desempeño laboral, por lo que se debe motivar a las autoridades a tener un clima organizacional favorable. Así también se observa que se debe fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

1.2.2.2 Antecedentes a nivel nacional

A nivel Nacional tenemos los siguientes trabajos previos:

Cubas (2017), el objetivo fue diseñar una idea sobre un modelo de aptitudes gerenciales para optimizar el desempeño laboral en empleados administrativos de la Municipalidad de Jaén. La metodología fue tipo descriptivo y una muestra de 37 empleados. El 94.6% percibe un desempeño laboral regular. La conclusión es que la propuesta se fundamenta en los modelos de calidad, se recomienda que la alta dirección implemente con la propuesta para mejorar el desempeño laboral.

Se ha recogido las percepciones sobre el desempeño laboral, en el cual se ha observado que la dimensión trabajo en equipo tiene menor puntaje, pero aun así es observado por los empleados de manera regular. Dependiendo del diagnóstico se basa el modelo de aptitudes gerenciales que buscara optimizar el desempeño laboral, teniendo en cuenta modelo de dirección de calidad y hipótesis de aptitudes gerenciales como son: manejo de dirección, liderazgo, comunicación eficaz, trabajo en equipo y gestión del cambio.

Del Castillo (2017), el objetivo fue identificar la correlación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral de médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Tiene una metodología de diseño correlacional, con una muestra de 60 médicos. El 75% indican que clima organizacional debe mejorar, 71.7 % muestra una satisfacción media y el 51.7 % de desempeño laboral promedio. La conclusión, si existe una correlación positiva fuerte del clima organizacional y desempeño laboral de 0.705 y satisfacción laboral con desempeño laboral de 0.536, se recomienda realizar mediciones periódicas.

Existe correlación verdadera fuerte entre el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño laboral. Siendo la población estudiada una institución pública de salud, el desempeño laboral se verá reflejado en la atención de calidad brindado por los profesionales de salud.

Salamanca (2013), el objetivo es establecer el nivel de influencia del clima organizacional sobre desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. La metodología de tipo descriptivo - explicativo, con una muestra de 184 trabajadores. El clima organizacional es de

tipo autoritario paternalista con un 57.50% y 35.33% trata de ejercer un desempeño laboral que beneficie al cliente externo. La conclusión el clima organizacional no interviene sobre el desempeño laboral, se recomienda fomentar una mejor comunicación entre las autoridades y los trabajadores administrativos.

El clima organizacional, según la escala de Likert fue de autoritario paternalista donde la comunicación es ascendente, las decisiones son en las gerencias y raras veces se les delega a los empleados. Así mismo el desempeño laboral no está influenciado por clima organizacional siendo prevalecer por parte de empleados la satisfacción al cliente externo, por lo que se observa un desempeño laboral promedio “medio”.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

1.3.1.1 Conceptos o Definiciones

Brunet (2004), indica que es arduo medir el clima organizacional, ya que los trabajadores pueden evaluarlo teniendo en consideración sus propias opiniones por sus vivencias o serán obtenidas de las características auténticas de la organización.

Llaneza (2008), define al clima organizacional como la percepción y valoración por los trabajadores de la organización, también mencionó que es la actitud agrupada que se muestra en la organización debido a la interacción de sus miembros.

Goncalvez (2000), lo define como la percepción que poseen los miembros dentro de la organización sobre las características del medio ambiente de trabajo que lo rodea, las relaciones entre personas que tienen lugar en torno a él y se ve reflejado en su comportamiento.

1.3.1.2 Características del Clima Organizacional

Goncalvez (1997), hace mención:

- Su percepción es directa o indirecta por los individuos.
- Influye sobre la conducta laboral.
- El clima es pieza importante entre los factores del sistema organizacional y comportamiento individual.

- La estructura, propiedades organizacionales, los trabajadores dentro de la organización forman un medio interdependiente altamente eficiente.

1.3.1.3 Tipos del Clima organizacional

Según la propuesta de Likert (citado por Brunet, 2014) son:

- a) Clima de tipo Autoritario (Explotador), la gerencia no confía en sus trabajadores, así mismo su comunicación es nula más que en forma de normas y de instrumentos delimitados. Los trabajadores laboran en un ambiente de miedo, amenazados ocasionalmente de estímulos (recompensas).
- b) Clima de tipo Autoritario (Paternalista), la gerencia confía de forma flexible con sus trabajadores, este clima trabaja en base a las necesidades sociales de sus trabajadores, siendo su impresión de un ambiente constante y ordenado.
- c) Clima de tipo participativo (Consultivo), la gerencia confía en sus empleados, deja que sus empleados tomen decisiones específicas por lo que se le va delegando funciones basadas en confianza.
- d) Clima de tipo participativo (Participativo en grupo), la gerencia confía plenamente con sus recursos humanos, existe una relación de compañerismo entre los recursos humanos de la organización sean superiores o subordinados, los empleados crean un equipo para lograr los objetivos.

Se puede identificar que el Clima Autoritario explotador y paternalista son climas cerrados que caracterizan a organizaciones burocráticas y rígidas, los individuos no están cómodos experimentando insatisfacción de su trabajo y de la organización. Mientras que el de tipo Participativo consultivo y participativo son climas abiertos, que se caracterizan por su dinamismo, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros, además que estos forman parte en la toma de decisiones.

1.3.1.4 Teorías del Clima organizacional

Teoría de Likert

Brunet (2004), menciona para Likert la conducta de los empleados es ocasionado por el comportamiento administrativo, condiciones organizaciones y también por su percepción, capacidad y valores. Podemos mencionar que el comportamiento del individuo dentro de su organización estará en función de la percepción que obtenga del medio que lo rodea.

Likert menciona tres variables que fijan las particularidades de la organización:

- Variables causales, está compuesto por la estructura y su administración de la organización, distinguiéndose por dos rasgos, el primero es que pueden modificarse y agregar nuevos componentes por los individuos de la organización y la segunda es que son variables independientes que si se cambian ocasionaría que se alteren otras variables.
- Variables intermedias, componen los procesos organizacionales. Reflejan la situación interna de la organización (estimulaciones, actitudes, toma de decisiones etc.).
- Variables finales, expresan los resultados logrados por la compañía (ganancias, gastos de la empresa, productividad, etc.)

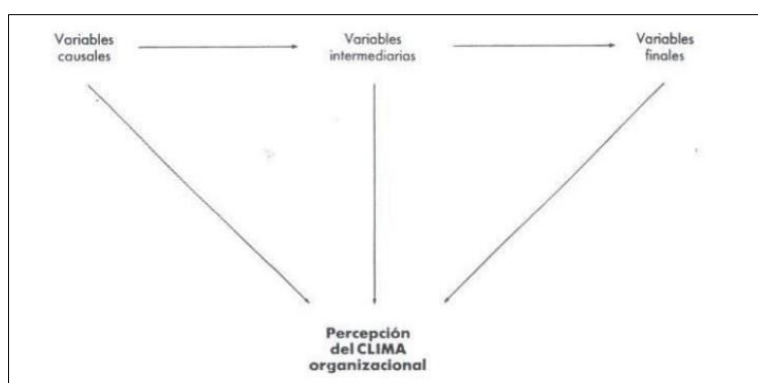


Figura 1. Teoría del clima organizacional de Likert.

Nota: Adaptado de “El Clima de trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias” por Brunet L.

1.3.1.5 Importancia del clima organizacional

Según Brunet (2004) menciona lo siguiente:

- Evaluar, diagnosticar y dar solución a las actitudes que no suman (negativas) en la organización.
- Aporta a que el administrador realice los cambios generales y específicos de como dirigirá la intervención para la mejora del clima organizacional
- Intuir las dificultades que puedan surgir dentro de la organización.
- Seguir el desarrollo de la organización.

Según Benítez (2012) la evaluación del clima organizacional debe servir para:

- Definir las políticas, acciones de vigilancia y desarrollo del Área de Recursos Humanos.
- Definir los juicios de evaluación del liderazgo.

Hernández (2014) en su artículo “La importancia del clima laboral en una empresa”, señala que este es significativo para el triunfo de la organización, en donde los empleados se comprometan y ofrecen buenos resultados.

Goncalvez (2000), indica que el estudio del clima laboral va a permitir conocer las creencias de los recursos humanos acerca de su ambiente laboral y situaciones de trabajo, esto ayudara a elaborar procedimientos para una mejora del clima laboral, y vencer aquellos factores que son negativos que influyan al deber y productividad de la aptitud humana.

Podemos concluir la importancia de saber el clima organizacional ya que afecta la productividad, motivación y el comportamiento de los empleados. Así también proporciona en cierto tipo de retroalimentación acerca del comportamiento organizacional, creándose procedimientos para su mejora, tomando en cuenta la disposición y comportamiento de los individuos que conforman la organización.

1.3.1.6 Dimensiones del Clima organizacional

Estructura

Conceptos o Definiciones

Litwin y Stinger (citado por Sánchez, 2012), la estructura hace referencia a la apreciación de los recursos humanos dentro de la organización de los procedimientos, reglamentos y niveles jerárquicos. Así mismo menciona la importancia de contar con un organigrama.

Chiavenato (2009), indica menciona que las organizaciones deben tener una estructura que integre adecuadamente los niveles, individuos, labores, relaciones, recursos, etc. La estructura contribuye a coordinar los elementos vitales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

Características

Según Ovando (2015), menciona lo siguiente:

- Especialización, se refiere a la manera que se fracciona el trabajo en labores más sencillas, además de su forma de agrupar en unidades organizativas.
- Áreas de mando, se refiere a los recursos humanos dentro de la organización que se agrupan según su nivel bajo el mando de un superior.
- Formalización, se refiere a la parte burocrática como son las normas, procedimientos, etc.

Tipos

Thompson (2017), los tipos de Organigrama según su distribución grafica pueden ser:

- Verticales: Son los más usados y frecuentes dentro de las organizaciones, son de fácil construcción y se estructuran de arriba hacia abajo, los que van arriba son las personas de mayor rango jerarquía dentro de la organización.

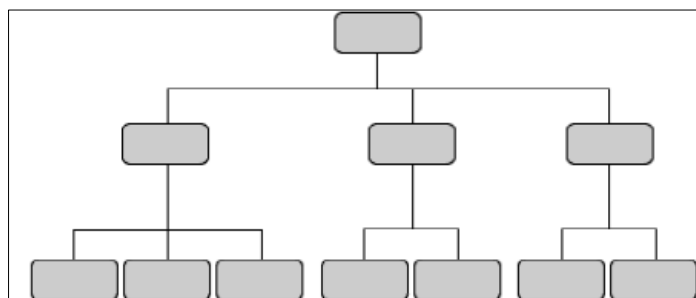


Figura 2. Organigrama vertical

Nota: Adaptado de "Tipos de Organigramas" por Thompson I.

- Horizontales: Se estructuran de izquierda a derecha, los que van a la izquierda son las personas de mayor jerarquía dentro de la organización.

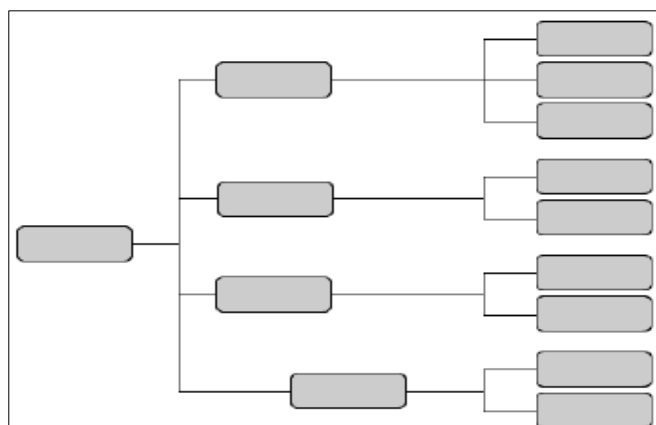


Figura 3. Organigrama horizontal

Nota: Adaptado de "Tipos de Organigramas" por Thompson I.

- Mixtos: está estructurado de organigrama horizontal y vertical, lo usan frecuentemente las organizaciones que tienen gran número de divisiones en la base organizacional.

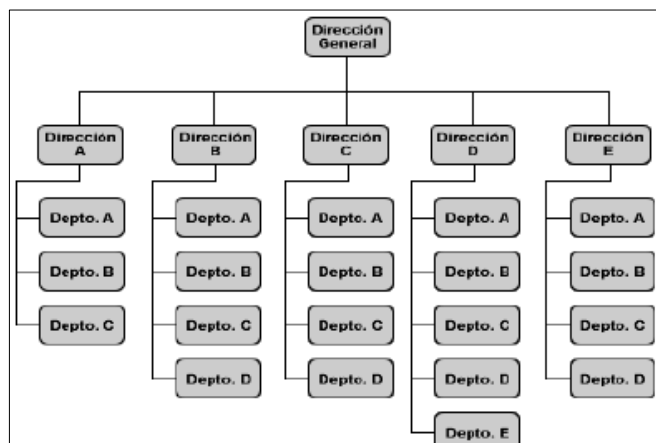


Figura 4. Organigrama mixto

Nota: Adaptado de “Tipos de Organigramas” por Thompson I.

- De bloque: son derivados de los verticales permite que los últimos niveles jerárquicos aparezcan.

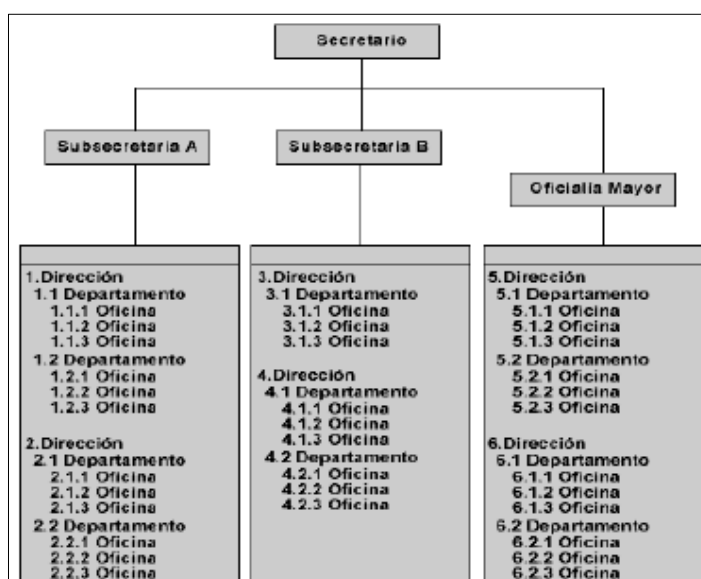


Figura 5. Organigrama bloque

Nota: Adaptado de “Tipos de Organigramas” por Thompson I.

Teorías

Modelo Estructural Clásica

Scott (2008), menciona sobre el progreso con referente a la Teoría de la Organización, siendo uno que lo considera un sistema cerrado o abierto y también la orientación de la estructura racional o social.

Enfoque racional y social

Franco (2012), menciona sobre la organización se argumenta en correspondencia a las metas que hacen que su estructura y funcionamiento no se puedan apartar de un correcto peritaje exterior del producto.

Además, menciona que el enfoque social su objetivo es la humanización, mientras que el enfoque racional es el rendimiento.

Responsabilidad

Conceptos o Definiciones

Litwin y Stinger (citado por Sánchez, 2012), sobre la responsabilidad hace referencia al afecto de los empleados dentro de la compañía sobre su independencia en tomar decisiones sobre las acciones que están realizando sin que sientan mandato por parte de sus superiores.

Chiavenato (2009), menciona al empowerment es otorgar autoridad, poder, responsabilidad a los trabajadores dentro de la organización. Se les trata de otorgar los individuos dentro de la organización independencia, autonomía e iniciativa para que logren su labor.

Aquellas organizaciones que logran el éxito se debe a que ofrecen a sus empleados un clima laboral agradable, con libertad y autonomía para que elija la manera de desempeñar su labor.

Características

Gómez, Huertas, León y Munevar (2010), las características más importantes sobre el empowerment son:

- Los miembros se sienten comprometidos con sus labores, además de que toda la organización funcione eficientemente.
- Los empleados se convierten en funcionarios activos que resuelven las dificultades.
- Los empleados pasan de ser simples duplicadores de ordenanzas a tomar decisiones.

Tipos

Estructural

Kanter (1993), considera que para que el trabajador dentro de la organización sea correcto, es primordial que dicha organización otorgue acceso a información, recursos, nuevas oportunidades de cultivarse, desarrollo y la posibilidad de crecer a un mejor puesto laboral dentro de la organización.

Psicológico

Konger y Kanungo (1988), el empoderamiento debe verse por el trabajador dentro de la organización como un elemento provocativo para motivar y estimular, así mismo es más que delegar autoridad.

Thomas y Volthouse (1990), desarrollan un modelo sobre empoderamiento psicológico, basado en:

- Motivación por medio de felicitación, reconocimiento (intrínseca), en el trabajo
- Conjunto de saberes sobre la labor que originan esa motivación.
- El procedimiento como los trabajadores llegan al conocimiento.

Teorías

La Teoría de Koonts y Weichrich, menciona que es crear un entorno donde todos los trabajadores de la organización conciben que tenga un influjo real sobre estándares de calidad, servicios y eficiencia en el área de compromiso. El poder es igual a la responsabilidad, a mayor poder mayor responsabilidad y a mayor responsabilidad mayor poder.

Recompensas

Conceptos o Definiciones

Litwin y Stinger (citado por Sánchez, 2012), hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre un método de retribuciones recibida al realizar un eficiente trabajo, gestión destacada, etc.

Sánchez (2006), define a la recompensa un conjunto de “compensaciones extrínsecas e intrínsecas, en la cual el trabajador recibe un estímulo por realizar

cada día con mejorar su labor, en la cual le permite estar motivado y a la vez satisfecho” (p.10).

Según Ibáñez (2011), refirió que; “recompensar a las personas es de vital importancia porque garantiza la satisfacción del trabajador, lo que a su vez garantiza a la organización empresarial incorporar, mantener y retener una fuerza laboral productiva de alto rendimiento, como es el talento humano” (p. 132).

Fernández (2008), manifiesta que hay varias formas de recompensar a los trabajadores, con el propósito de compensar la calidad, el buen desempeño, etc.

Así mismo según Robbins y Judge (2009), las recompensas pueden ser intrínsecas que significa reconocimiento al empleado o extrínsecas vienen a ser los sistemas de compensación. Las recompensas intrínsecas van desde felicitar al empleado en privado y hasta actividades formales publicitadas.

Características

Montenegro (2013), menciona las siguientes características:

- Las recompensas motivan a los trabajadores a articularse.
- Motivan a los recursos humanos para que asistan con puntualidad al centro de trabajo.
- Promueven a ejecutar las labores diarias con eficacia.
- Fortifican el orden organizacional.

Tipos

Recompensas financieras

Chiavenato (2009) menciona que “son los pagos que recibe el trabajador dentro de la organización” (p.284).

Recompensas no financieras

Chiavenato (2009), lo definió como los reconocimientos, seguridad de empleo, etc. que otorga la organización al trabajador. Estas recompensas influyen en la motivación de los trabajadores

Wayne y Robert (2005) indica que la recompensa no financiera se refiere a la satisfacción del trabajador al recibir un reconocimiento, felicitación en su ambiente de trabajo, etc.

Teorías

Alonso y Ocegueda (2006), menciona que en la administración científica seleccionaban al individuo viendo su aspecto físico, el cual establecían su pago en función a su máximo esfuerzo físico, relacionaban la remuneración con su productividad. Además, veían a los trabajadores como seres limitados que trabajaban por dinero.

Loja (2017), menciona al hombre económico donde los trabajadores están influenciados de realizar su labor por las recompensas económicas, materiales, etc.

El hombre trabajaba como medio de ganar un salario, no porque le guste, sino por miedo al hambre y por necesidad.

Identidad

Conceptos o Definiciones

Litwin y Stinger (citado por Sánchez, 2012), se refiere a la actitud de pertenencia que tienen los trabajadores hacia su institución, es importante ya que al identificarse con la institución se asumen compromisos más allá del aspecto formal.

Chiavenato (2009), menciona que las organizaciones deben cumplir una misión, representando la razón de ser de la organización. Las organizaciones deben preservar su identidad, interna como externa.

Según Arciniega (2002), menciona que “el compromiso organizacional es un conjunto de vínculos que mantiene al individuo ligado a la organización, también es necesario lograr que un colaborador desarrolle vínculos en la institución lo cual implica mayor realización y compromiso con los objetivos institucionales” (p.21).

Podemos decir que el objetivo de la identidad es conseguir los miembros de la organización se sientan orgullosos de pertenecer a esta.

Características

Álvarez (2008), menciona las siguientes características:

- Personales demográficos personales del individuo, relacionado a lo afectivo, el trabajador al pasar años aumenta el costo de dejar la organización. Además, se refiere a los trabajadores que tienen una edad más adulta desarrollan adecuados niveles de compromiso organizacional.
- Puesto y condiciones laborales, se refiere al tiempo que la persona pasa en la organización argumentando que mejorara su entorno, compromiso, identidad, etc.
- Experiencias y apreciaciones de su ambiente laboral, se refiere a la satisfacción laboral de los recursos humanos dentro de la organización, en especial del salario, línea de carrera, además de la valoración de las relaciones dentro de la empresa (gerente y subordinados).

Tipos

Compromiso Efectivo

Según Robbins y Judge (2013), se refiere a la “carga emocional y/o la identificación hacia la organización de parte del empleado y la creencia en sus valores y que este desea mantener su relación con la organización y por ende con objetivos y metas”. (p. 79).

Compromiso Continuo

Según Robbins y Judge (2013), se refiere al “valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla, esta dimensión considera los costos que constituyen permanecer en una organización como costo financiero, físico y psicológico” (p. 80).

Compromiso Continuo

Según Robbins y Judge (2013), se refiere a la “obligación moral y ética de permanecer con la organización, considerado en cierto modo en el beneficio económico ya sea porque en algún momento la organización cubre expectativas de capacitación, de este modo el trabajador tiene la obligación de reciprocidad”. (p. 80).

Teorías

Enfoque Unidimensional

Según Dunham, Grube y Castañeda (1994), destacan que “existe una línea de investigación donde se divide el compromiso organizacional como compromiso actitudinal, actividades donde la persona se inclina a tener ideas sobre vinculación con la empresa” (p. 22).

Enfoque Multidimensional

De acuerdo a O'Reilly y Chatman (1986), el compromiso organizacional tiene una base psicológica y se explicita cuando los trabajadores asumen particulares comportamientos con el fin de alcanzar una recompensa y/o evitar sanciones específicas, y su interpretación está supeditada a los vínculos establecidos con personas o grupos que comparten valores individuales y organizacionales comunes. De esta manera, el compromiso organizacional viene a ser un lazo afectivo que aproxima al trabajador con su organización.

Por su parte Meyer y Allen (1997), menciona que se “reconocieron la condición multidimensional del constructor y coincidieron que el compromiso evidencia el vínculo psicológico que asocia al individuo con la organización, y propusieron valorar el compromiso organizacional en tres componentes, que se manifiestan simultáneamente denominando a estos componentes compromiso afectivo, de continuidad y normativo” (p. 24).

Relaciones

Conceptos o Definiciones

Litwin y Stinger (citado por Sánchez, 2012), es la percepción por parte de los trabajadores en cuanto al ambiente de trabajo agradable, buenas relaciones entre los trabajadores de la organización (jefes – subordinados), se basa en el respeto interpersonal, cooperación, buen trato, etc.

Méndez (2006), sobre las relaciones interpersonales hace mención que estas son satisfactorias cuando el trabajador socializa con sus compañeros de trabajo, con la intención de conseguir objetivos en beneficio de la organización y personal

Farías (2012) menciona que las relaciones interpersonales son las habilidades en la que se forma y conservan las relaciones con otras personas y que sean

satisfactorias para ambos, así mismo indica que sus características es la reciprocidad (dar y recibir), donde la confianza y la compasión se expresan de manera directa, ya sea en palabras o en comportamientos.

Características

Oliveros (2004), menciona que las características de las relaciones interpersonales deben considerar primero el respeto, destrezas, sinceridad, sabiduría, etc.

Tipos

Yáñez (2006) las relaciones interpersonales deben ser entendidas como la interacción que se mantiene con colegas en línea horizontal o la línea vertical con nuestros superiores o dependientes. Pero además hace referencia a la presencia de relaciones positivas entre los integrantes de la organización, relaciones horizontales que no toman una relación jerárquica o vertical. Los tipos de relaciones interpersonales van a depender del ámbito donde nos desenvolvemos y el contexto.

Zupiría (2015) clasifica teniendo en cuenta la interacción de las personas:

- Estilo agresivo, a los individuos que tienen conductas conflictivas, difíciles con los demás.
- Estilo manipulador, a los individuos que hacen que otras personas cambien su forma de actuar, pensar, etc. solo por su conveniencia.
- Estilo pasivo, a los individuos que escasean en la capacidad de defender sus ideas, dejando que los demás aprovechen esa situación.
- Estilo asertivo: a los individuos que defienden sus opiniones, derechos e intereses de forma adecuado, evitando incurrir en violencia, agresión o cualquier acción negativa.

Teorías

Sullivan (1974) elaboró la teoría de las relaciones interpersonales, esta contribución es significativo para psiquiatría y psicología, concibe al individuo como una unidad psicosomática-social que refuta toda enfoque psicológico que pretenda analizarlo aislándolo de una unificación interpersonal. Sus fundamentos se basan en la red de relaciones interpersonales, además menciona a la soledad como una experiencia humana dolorosa.

1.3.2 Desempeño Laboral

1.3.2.1 Conceptos o Definiciones

Stoner (1994), define que “el desempeño laboral es el procedimiento como los miembros de una organización trabajan eficazmente, con la finalidad de lograr alcanzar sus fines comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (p.510).

Cardy, Balkin y Gómez (1999), el desempeño laboral es el esfuerzo que usa el trabajador en una determinada tarea, así también lo que el trabajador percibe de su centro de trabajo sea favorable o desfavorable, reflejándolo en su productividad.

1.3.2.2 Características del desempeño Laboral

Furnham (2000), son las siguientes:

- Adaptación, capacidad de acomodarse a otros ambientes de trabajo y con diferentes remuneraciones, responsabilidades e individuos.
- Comunicación, capacidad que una persona expresa sus ideas de manera efectiva.
- Conocimiento, capacidad de estar atento de los progresos y estilos actuales.
- Estándares de trabajo.
- Trabajo en grupo, desenvolverse eficazmente en quipo para alcanzar metas institucionales.
- Desarrollo de talento, al desarrollo de habilidades y competencias de los miembros de un equipo.
- Maximizar el desempeño.

1.3.2.3 Evaluación del desempeño Laboral

Según Chiavenato (2009), indica las principales razones por las que las organizaciones evalúan el desempeño de sus trabajadores:

- Recompensa, permite realizar aumentos de remuneraciones, promociones, etc.
- Realimentación, sirve para obtener información de la apreciación que tienen los individuos con las que interactúa, su desempeño, actitudes y competencias.

- Desarrollo, que los individuos dentro de la organización conozcan sus puntos fuertes y débiles.
- Relaciones, mejorar la interacción entre los trabajadores.
- Percepción, se refiere a que el trabajador tenga medios para saber lo que los otros piensas de él.
- Potencial de desarrollo.
- Asesoría, realizar la evaluación ofrece a los miembros del directorio, etc. información que servirá para sugerir y orientar a sus trabajadores.

Robbing y Judge (2009), indica que la valoración del cargo tiene varios objetivos de los cuales se puede destacar los siguientes:

- Ayuda al gerente a tomar decisiones sobre ascensos, cambios y hasta despidos.
- Capacitaciones a los trabajadores de la organización.
- Retroalimentación a los trabajadores sobre la forma en que la organización observa su desempeño.

Chiavenato (2001) indica lo positivo que trae consigo la evaluación del desempeño laboral, los cuales son:

Beneficios para el individuo

- Conocer la expectación de su jefe en cuanto al desempeño y conocer los puntos a mejorar (débiles) y los puntos fuertes.
- Conocer las acciones que tendrá el director para mejorar el desempeño.
- Poder realizar una autoevaluación.
- Estimula el trabajo en equipo

Beneficios para el jefe

- Tomar decisiones con la finalidad de optimizar el comportamiento de sus miembros
- Alcanzar una adecuada comunicación con sus subordinados.
- Mejorar la planificación y organización del trabajo.

Beneficios para Organización

- Valorar el potencial de trabajadores a corto, mediano y largo plazo.
- Señalar correctamente a los trabajadores sobre sus funciones y lo que se espera de su desempeño laboral.
- Dinamiza su política de recursos humanos, en el cual se brindará pertinencia a los trabajadores (desarrollo personal, ascensos, etc.).

Según Dessler (1999), los responsables de la evaluación de desempeño son el departamento de recursos humanos, así mismo indica que el desarrollo de este programa necesitara que se involucren todos los niveles de la organización.

1.3.2.4 Teorías del desempeño laboral

Teoría de expectativas

Marulanda, Montoya y Vélez (2014), menciona que esta teoría atribuida a V. Vroom en 1964, la teoría dice que el trabajador dentro de la organización se estimula para realizar un elevado nivel de esfuerzo, entiende que su esfuerzo traerá consigo una positiva valoración de desempeño dando como resultado la mejor recompensa y a su vez esto lograra la satisfacción de metas personales del empleado.

Robbins y Judge (2009 p.197), indica que la creencia de expectativa se centra en:

- Relación entre el esfuerzo traerá consigo el desempeño.
- Relación del desempeño traerá consigo una recompensa.
- Relación de las recompensas traerá consigo poder lograr metas personales.

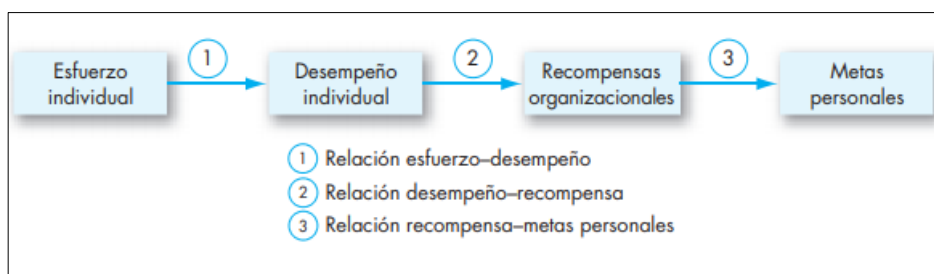


Figura 6. Teoría de las expectativas

Nota: Adaptado de “Comportamiento Organizacional” por Robbins S. y Judge T. (2009, p.197)

Chiavenato (2011), indica que el creador de la teoría de las expectativas

afirma que esta está basada en tres conceptos:

- Valencia, Mide el valor que le da un individuo a una determinada recompensa.
- Expectativas, convencimiento de que el empeño llevara al desempeño deseado.
- Instrumentalidad, convencimiento el desempeño está conexo a la recompensa deseada.

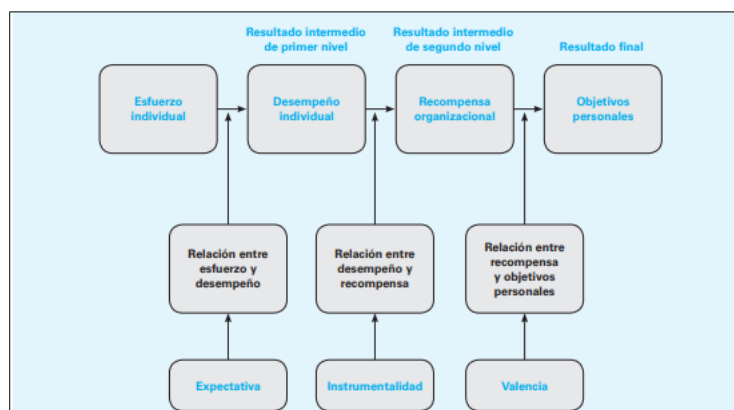


Figura 7. Modelo de las expectativas

Nota: Adaptado de “Comportamiento Organizacional: dinámica del éxito en las organizaciones” por Chiavenato I. (2009, p.253).

Teoría del Comportamiento en la administración

En 1947, se marca el inicio de la teoría del comportamiento administrativo, siendo su principal representante Herbet A. Simón con su libro “El comportamiento administrativo”

Simón (1947) señala lo que los individuos dentro de la organización aceptan ser miembros de esta, cuando sus actividades aportan directa o indirectamente a beneficios particulares.

En conclusión, podemos afirmar que la teoría hace énfasis en la conducta de los individuos dentro de sus organizaciones, además la conducta emocional de un empleado afecta o no a la organización, de tal forma que hay que inyecta motivación, reconocimiento y hacer que las metas laborales se hagan personales.

Enfoque a las actitudes y la satisfacción laboral

López (2001), menciona que los recursos humanos dentro de su organización necesitan sentirse reconocido y estimado, tiene que relacionarse con otras personas y éstas no era posible satisfacerlas solo con dinero.

1.3.2.5 Dimensiones de desempeño laboral

Habilidades

Conceptos y Definiciones

Hellriegel (2009), lo define como un conjunto de sapiencias, habilidades, conductas y condiciones que demanda un individuo para señalar eficiencia en las organizaciones.

Características

Según WordPress, las características más importantes de las habilidades sociales son:

- Se adquieren con el aprendizaje, es decir no nacemos con ellas, por eso es importante que desde muy pequeños los niños/as vayan aprendiendo a relacionarse con los demás.
- Se componen de conductas verbales y no verbales, es igual de importante lo que decimos como los gestos con los que nos expresamos.
- Normalmente, están determinadas por el reforzamiento social, que puede ser negativo o positivo. Por lo tanto, algunas acciones se repiten porque tienen un refuerzo positivo.
- Las relaciones sociales influyen en el autoconcepto y la autoestima.

Tipos

Muñoz y Crespi (2011) menciona los siguientes tipos de habilidades:

- Habilidades racionales (Técnico-funcionales), están relacionadas con la capacidad de pensar.
- Habilidades emocionales (Intrapersonales), aquellas habilidades de interrelación con otros individuos.

Funciones

Conceptos y Definiciones

Es el conjunto de tareas, actividades que realiza el individuo dentro de su organización. Para certificar un adecuado desempeño laboral dentro de la organización los trabajadores deben tener bien estructurado los procedimientos, funciones y objetivos que deben realizar.

Pernía y Carrera (2014), menciona que son las actividades ejecutadas por los trabajadores, por lo que debe conocer sus labores, capacidad de análisis, para buscar el diseño de cumplir las metas dentro de la institución.

Características

Pérez (2016), menciona las siguientes características:

- Trabajo en equipo
- Organización
- Capacidad de análisis de datos
- Toma de decisiones
- Orientación al cliente
- Creatividad
- Comunicación afectiva

Además, Conocer (2010, p.26), menciona las siguientes características:

- Son asimiladas: Se entiende que los seres humanos no llegamos a este mundo “sabiendo”; claro está que no somos seres especialistas en ninguna materia, pues lo que se adquiere con el correr del tiempo se acumula incluso conseguimos en vencer, este competir “se aprende”, pues no se “hereda”, mucho menos se logra sin la praxis.
- Son reflexivas: Estas son asimiladas a peticiones de la insuficiencia y resultan ser sensatas en 2 direcciones: el individuo está al corriente que las posee y conoce cuándo las pone en su experiencia. Gozan de autonomía: Ninguna persona se instruye expresando para y desde luego por nosotros, estas competencias se adquieren con el desfilarse de los tiempos. El aprender, así como el dominar un arte, pericia o noción enlazan un suceso concretamente propio.

- Es permanente: “Quien estudia jamás se olvidará”, esta expresión pública irradia completamente este semblante, habiendo alcanzado a dominar una destreza 26 o discernimiento, esto se agrega al conocimiento del humano y que perdurará incluso hasta que decida no utilizarlo por decisión de él mismo.
- Es compleja e integral: Estas capacidades están formadas por instrucciones de un entorno distinto y traslada aprestada por la unión de diferentes nociones involucradas que se demandan tener dominio para ejecutar dicha competición.
- Se aplica en un contexto diverso: El desafío que involucra hallarse en un universo con muchos cambios, la capacidad no únicamente se demuestra debajo un diseño concluyente. Se requiere que dichas competencias se demuestren a través de diversas condiciones y que equivalentemente se consiga un efecto rebuscado en uno u otro escenario.
- Forjan resultados: Como se mencionó en la característica antepuesta, cualquier competencia verificada corresponderá provocar el efecto anhelado de esa operación.
- Involucran ser eficientes: El dominar una competencia reincide en el valor en que su cometido o su utilidad cumpla con sus objetivos y se realicen mejorando el lapso y sus peculios materiales utilizables. Ello permite dar marcha al mejoramiento continuo en un contexto en el cual se desenvuelva esta capacidad.

Clasificación de las competencias

Son muchos los autores que hacen diversas clasificaciones de competencias. una de las más famosas es la realizada por Gallart y Jacinto (1995), las cuales son:

- Competencias intelectuales: Qué tienen que ver con resolver situaciones problemáticas, el manejo y uso de la información, así como el entendimiento de diferentes sistemas y procedimientos, destacando también las cualidades de independencia y responsabilidad.
- Competencias básicas: Aquellos que hacen alusión habilidades en la lectura y escritura, análisis de simbología y habilidades matemáticas. ·

- Competencias técnicas: Aquellas relacionadas a los conocimientos industriales y de maquinarias, instrumentos y procesos de trabajo industrial.
- Competencias comportamentales: Aquellas habilidades de expresión verbal y adecuado manejo de las interrelaciones con otras personas.

Importancia de conocer el Puesto

Ríos (2010), menciona la importancia del Manual de Organizaciones y Funciones, el cual está plasmado la forma de la organización que ha adoptado, sirviendo de guía, ese documento contiene la estructura organizacional, funciones del puesto y también los perfiles e indicadores de evaluación, su importancia radica en disminuir los conflictos entre distintas áreas, aumenta productividad individual y organizacional, así también lograr certificaciones de calidad

Resultados

Conceptos y Definiciones

Los trabajadores dentro de la organización cumplen una función determinada (Acción) el cual dará como consecuencia un efecto.

Características

Simón (2014), menciona que se para lograr resultados dentro del trabajo se debe:

- Eliminar distracciones, focalizar factores que irrumpen en la concepción, concentrarse en los objetivos
- Aprovechar el tiempo, hacer las cosas rápido, pero con calidad
- No aplazar tareas, no dejar para después los trabajos que nos parezcan más complicados
- Tener claro que hacer, estructurar como va a ser la jornada laboral y el tiempo que se dedicara en cada trabajo.
- Herramientas tecnológicas, aprovechar los recursos que ofrece la organización para agilizar el trabajo.
- Motivación, actitud que tengas en el trabajo es importante para lograr que la carrera profesional avance
- Espacios para la persona, despejar la mente, tomar breves descansos para luego empezar con más determinación.

Tipos

Eficacia

Chiavenato (2009), la eficiencia es la aptitud para conseguir metas, refiriéndose a los fines perseguidos.

Munch (2010), es lograr desarrollar las actividades, tareas, lograr la meta sin considerar el tiempo.

Eficiencia

Munch (2010), define a la eficiencia como desarrollar la actividad, tarea, etc. con la menor utilización de recursos, en menor tiempo.

1.3.3 Subtítulos conceptos y categorías

Estructura organizacional

Robbins y Judge (2009), define el modo a como se fragmentan, congregan y coordinan las labores de las actividades.

Jerarquía

Kossen (1995), señala sobre las jerarquías que son los diferentes niveles de autoridad que tiene una organización, cuanto más compleja es la organización esta tendrá mayores niveles jerárquicos dentro de su estructura.

Estilo de dirección

Pérez (2016), menciona que la dirección es un proceso complejo, ya que el director, su conducta y su estilo son factores de gran importancia dentro de la organización, existen estilos de dirección como: autocrático, consultivo, democrático, permisivo, burocrático, etc. Así mismo los estilos de dirección son adecuados o inadecuados en función en el ambiente que se aplique.

Decisión

Chiavenato (2009), proceso de estudio y elección entre varias alternativas.

Autonomía

Chiavenato (2009), se entiende al nivel de libertad y juicio personal del empleado para realizar su trabajo. También se relaciona con la supervisión, ya que a mayor autonomía menor es la supervisión directa.

Iniciativa

Alles (2014), una acción de adelantarse a los demás en su accionar, actuar de forma proactiva.

Logro de objetivos

Se refiere al hecho de conseguir lo que se intenta o desea.

Equidad

Apreciación que posee la persona sobre la imparcialidad de las retribuciones de los diferentes asentados de una misma institución comparadas con las funciones y responsabilidades de los mismos.

Incentivos

Bohlander y Snell (2001). Los incentivos son otorgados para motivar a los trabajadores a lograr un mejor desempeño dentro de su organización, los incentivos pueden ser: financieros o no financieros.

Promoción para ascender

Es una oportunidad del trabajador de mejorar la situación laboral y económica dentro de la organización. El trabajador tendrá la oportunidad de ascender a un puesto con mayor responsabilidad y con nuevos retos.

Identidad Institucional

Acosta y Venegas (2010), se refiere al efecto de congruencia del trabajador a la institución, además de su impresión de intervenir las metas personales con los de la organización.

Compromiso

Robbins y Judge (2009), se refiere a el nivel que los recursos humanos de la institución se identifican con está y sus metas.

Comunicación

Chiavenato (2009), menciona sobre la comunicación que son los lazos que entrelazan a todos los individuos dentro de la institución.

Compañerismo

Se define al vínculo que existe entre los individuos que se acompañan para algún fin formando un equipo, etc.

Ambiente

Hace referencia a la infraestructura donde los trabajadores realizar sus funciones.

Manejo de conflictos

Chiavenato (2009), es la capacidad de actuar frente a la discrepancia que experimentan dos o más personas.

Liderazgo

Chiavenato (2009), lo define el influjo interpersonal practicado en un contexto, a través de la comunicación humana para impulsar objetivos.

Relaciones Interpersonales

Bisquerra (2003), referida a relaciones sociales reguladas. Relación entre dos o más personas.

Trabajo en equipo.

Alles (2014), lo define como la cooperación con terceros, trabajar con los demás para realizar una tarea para alcanzar resultados.

Conocimiento del puesto

Chiavenato (2011), define al conocimiento del puesto al grado de conocimiento y entendimiento del trabajador dentro de la organizacional.

Capacidad de análisis

Solano (2017), es una mirada crítica, detallista y proactiva que un individuo ha desarrollado, el cual sirve para relacionarse dentro de la organización.

Eficacia

Chiavenato (2009), capacidad para lograr objetivos, refiriéndose a los fines perseguidos.

Eficiencia

Munch (2010), define a la eficiencia como desarrollar la actividad, tarea, etc con la menor utilización de recursos, en menor tiempo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande Moquegua, 2018?

1.4.2 Problema Especifico

¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

Se revisó las diferentes teorías se busca formar la afinidad entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyectos Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Los resultados que se obtendrá se contrastarán con otras investigaciones realizadas, aportando al desarrollo científico y beneficiando a los investigadores.

Justificación práctica

El clima organizacional es un aspecto muy importante dentro de las diferentes organizaciones, el cual según nuestras bases teóricas repercuten en el desempeño de los trabajadores, los trabajadores además de realizar un trabajo por el cual se le otorga un pago, también desean sentirse involucrado en un ambiente comfortable para realizar su trabajo de forma óptima. A pesar de que actualmente ya se ha hablado cada vez más de su importancia, aún hay organizaciones que fallan en esto.

Las conclusiones del presente trabajo aportar en crear conciencia que un adecuado clima organizacional podremos optimizar al desempeño laboral en otras organizaciones.

Justificación metodológica

Se busca instaurar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. Se ha elaborado instrumentos para recolección de datos siendo en este caso las encuestas aplicadas a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual fue sometido a la validez y confiabilidad.

Así mismo se ha procesado los datos en SPSS versión 24 son ejemplos de elementos metodológicamente esenciales en el progreso de un proyecto de investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

Existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño Laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Determinar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Determinar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Determinar la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

II. MÉTODO

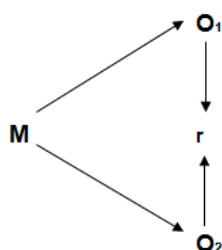
2.1 Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental, tipo transaccional y correlacional.

Baptista, Fernández y Hernández (2014) señala que el diseño no experimental es aquella que observa el fenómeno en su estado natural.

Alvarado y Morán (2010) indica que el tipo transaccional recolecta datos en un solo momento.

El diseño correlacional porque se verá si ambas variables están relacionadas o no.



Dónde:

M : Muestra

O1 : Variable 1

O2 : Variable 2

r : Relación entre O1 y O2

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2 Operacionalización

Se muestra la siguiente

Tabla 1

Operacionalización del Clima organizacional

Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Goncalvez (2000), menciona como la percepción que tienen los recursos humanos de la institución sobre su medio ambiente de trabajo, relaciones con otros individuos, etc. y se ve reflejado en su comportamiento.	La investigación se desenvolverá en base a una encuesta empleada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 34 ítems para medir las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, identidad y relaciones.	Estructura	Estructura Organizacional	1-4	Escala Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Jerarquía	5-6	
			Estilo de Dirección	7-8	
		Responsabilidad	Decisiones	9-10	
			Autonomía	11-12	
			Iniciativa	13	
		Recompensa	Logro de Objetivos	14	
			Equidad	15	
			Incentivos	16-17	
			Promoción para Ascender	18-19	
		Identidad	Identidad Institucional	20-22	
			Iniciativa	23	
			Compromiso	24-25	
		Relaciones	Comunicación	26-28	
	Compañerismo	29-30			
	Ambiente	31-32			
	Manejo de Conflictos	33-34			

Tabla 2

Operacionalización del Desempeño laboral

Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gómez (1999), el desempeño laboral es el esfuerzo que aplica el trabajador en una determinada tarea, así también lo que el trabajador percibe de su centro de trabajo sea favorable o desfavorable, reflejándolo en su productividad.	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 21 ítems para medir las siguientes dimensiones: habilidades, funciones y resultados.	Habilidades	Liderazgo	1	Escala Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Funciones	Relaciones Interpersonales	2-3	
			Comunicación	4-6	
		Resultados	Trabajo en Equipo	7-9	
			Conocimiento del puesto	10-11	
			Capacidad de análisis	12-14	
				Eficacia	
		Eficiencia	18-21		

2.3 Población y muestras

2.3.1 Población

Compuesto por 89 trabajadores que laboran diariamente dentro de las oficinas del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de la Región Moquegua.

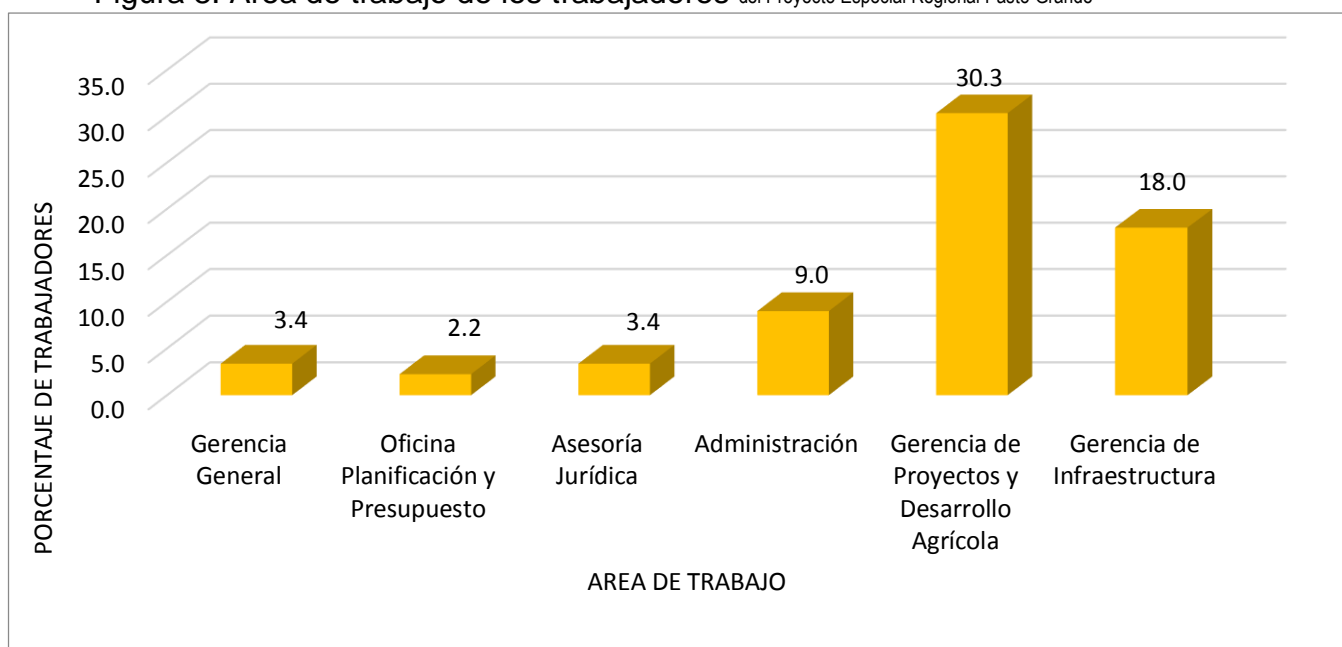
Tabla 3

Población de estudio

Área	Oficina	Trabajadores	Porcentaje
Órgano de Dirección	Gerencia General	3	3.4
Órgano de Control	Oficina de Control Institucional	2	2.2
Órgano de Asesoramiento	Oficina de Planificación y Presupuesto	3	3.4
	Oficina de Asesoría Jurídica	8	9.0
Órgano de Apoyo	Administración	27	30.3
Órgano de Línea	Gerencia de proyectos y Desarrollo Agrícola	16	18.0
	Gerencia de Infraestructura	30	33.7

Nota: Área de Personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Figura 8. Área de trabajo de los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande



Fuente: Tabla 3.

2.3.2 Muestra

Para calcular la muestra se consideró:

Siendo:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Z : Valor que se obtiene de la distribución normal, para un nivel de significancia

p : Porción de éxito

q : (1-P) Porción de fracaso

E : Error estimado

N : Numero de los elementos de la población

Se reemplaza:

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(1 - 0.5)(89)}{(89 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{85.4756}{0.22 + 0.9604}$$

$$n = 73$$

El tamaño de la muestra será de 73 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de la Región Moquegua, 2018.

Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, aproximadamente 1 de cada 2 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica de recolección de datos

Se utilizará la encuesta

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará el cuestionario.

Tabla 4

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración Propia

2.4.3 Validación

Se realizó mediante juicio de expertos, el cual se buscó a magister y/o doctores con una amplia trayectoria el cual emitió validez al presente trabajo.

Tabla 5

Validación de los instrumentos

N°.	Experto	Aplicabilidad del instrumento
1	Experto 1	Aplicable
2	Experto 2	Aplicable
3	Experto 3	Aplicable

Nota. Elaboración Propia

2.4.4 Confiabilidad

Se utilizará el Alpha de Cronbach.

Variable 1: Clima Organizacional

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,937 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable "Clima Organizacional" es de "alta confiabilidad".

Tabla 6

Alpha de Cronbach: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,937	34

Variable 2: Desempeño Laboral

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,916 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Desempeño Laboral” fue de “alta confiabilidad”.

Tabla 7

Alpha de Cronbach: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,916	21

2.5 Método de análisis de datos

- Establecidos todos los controles necesarios se procedió a administrar los instrumentos de evaluación.
- La información recolectada fue procesada utilizando el software estadístico SPSS y Excel, versión 24.
- Para la interpretación de resultados se utilizará la escala de valoración:

Tabla 8

Escala de Valoración: Clima organizacional

Variable	Escala de Valoración de los Ítems
Clima Organizacional	Adecuado (124.6 – 170)
	Moderado (79.3 – 124.5)
	Inadecuado (34 – 79.2)

Tabla 9

Escala de Valoración: Desempeño laboral

Variable	Escala de Valoración de los Ítems
Desempeño Laboral	Bueno (77 - 105) Regular (49-76.9) Malo (21-48.9)

- d) Se confeccionarán las tablas y gráficos con la data obtenida.
- e) Previa al procesamiento de las correlaciones fue indispensable realizar la Prueba de normalidad.
- f) Se realizará correlación de las variables en el Programa SPSS Versión 24.

2.6 Aspectos éticos

Se ha cumplido con normativa señalada por la Universidad Cesar Vallejo, así como las normas APA Sexta Edición.

Así mismo se ha demostrado honradez y responsabilidad en el manejo de instrumentos para la recopilación de datos, así como su procesamiento y se ha mantenido el anonimato de los que participaron en el presente estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados del Clima Organizacional

Tabla 10

Percepción de los trabajadores del nivel de Clima organizacional

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	TRABAJADORES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	1.4	1.4
Moderado	45	61.6	63.0
Adecuado	27	37.0	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

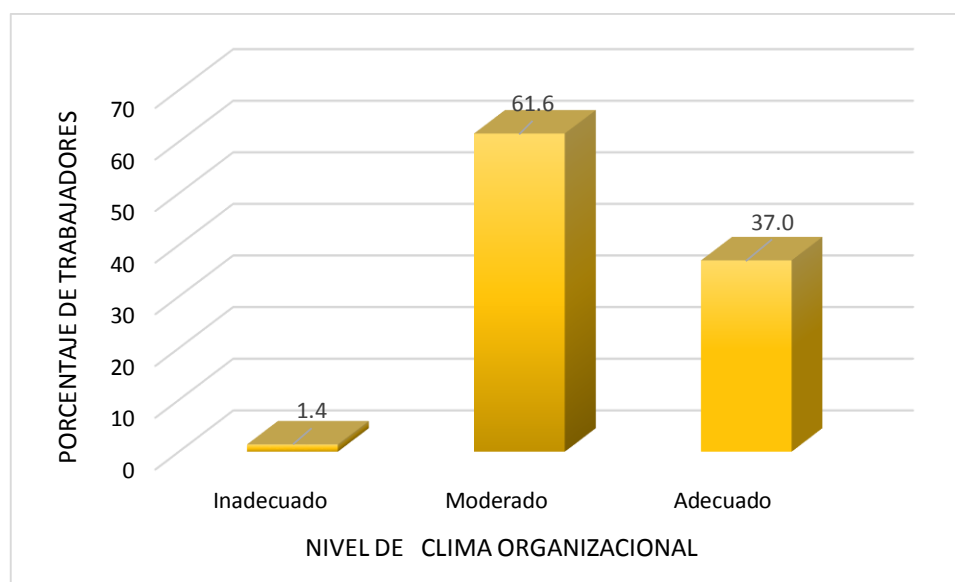


Figura 9. Percepción de los trabajadores del nivel de clima organizacional

Fuente: Tabla 10.

De acuerdo a los resultados de Tabla 10 y Figura 9, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de clima organizacional, se evidencia que el 37.0 % lo aprecian como “adecuado”, 61.6 % “moderado” y solo el 1.4% lo aprecia “inadecuado”; haciendo apreciar que los trabajadores en su mayoría perciben un Clima organizacional “moderado”.

Tabla 11

Percepción de los trabajadores del nivel de estructura

IVEL ESTRUCTURA	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado		0	0.0	0.0
Moderado		20	27.4	27.4
Adecuado		53	72.6	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

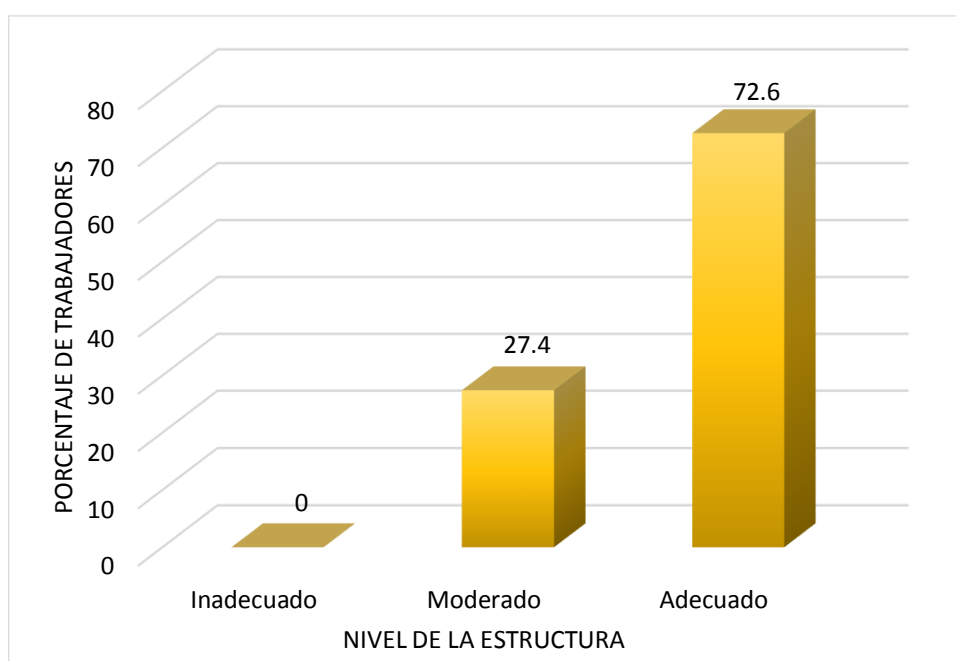


Figura 10. Percepción de los trabajadores del nivel de Estructura

Fuente: Tabla 11.

De acuerdo a los resultados de Tabla 11 y Figura 10, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Estructura, se evidencia que el 72.6 % lo aprecian como “adecuado” y 27.4 % “moderado”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben una estructura “adecuado”.

Tabla 12

Percepción de los trabajadores del nivel de responsabilidad

IVEL RESPONSABILIDAD	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado		1	1.4	1.4
Moderado		42	57.5	58.9
Adecuado		30	41.1	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

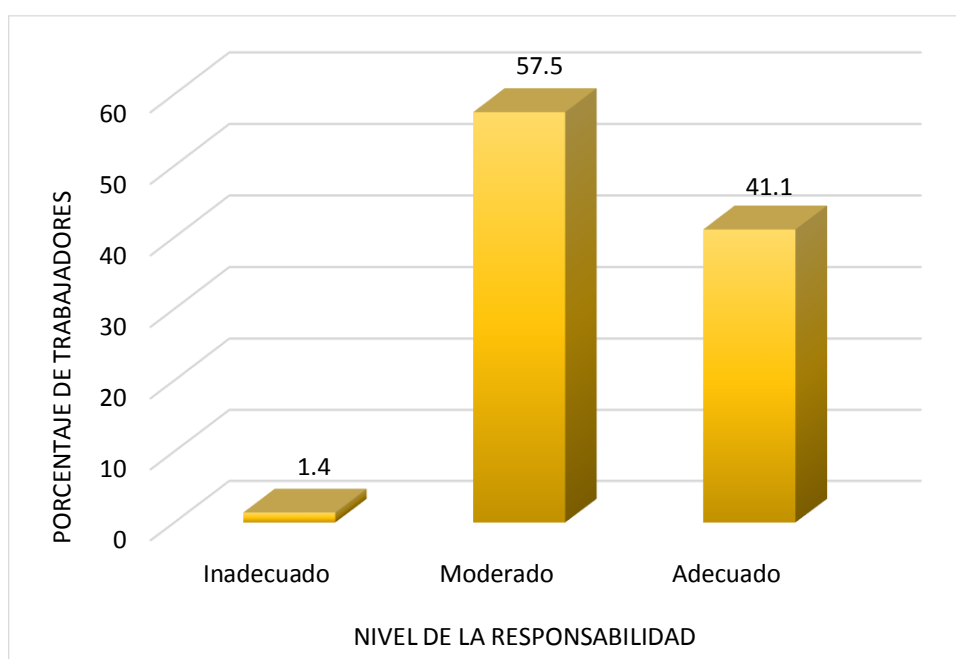


Figura 11. Percepción de los trabajadores del nivel de responsabilidad

Fuente: Tabla 12.

De acuerdo a los resultados de Tabla 12 y Figura 11, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Responsabilidad, se evidencia que el 41.1 % lo aprecian como “adecuado”, 57.5 % como “moderado” y solo 1.4% lo consideró “inadecuado”; haciendo apreciar que los trabajadores en su mayoría perciben una responsabilidad “moderada”.

Tabla 13

Percepción de los trabajadores del nivel de recompensa

IVEL RECOMPENSA	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado		6	8.2	8.2
Moderado		52	71.2	79.5
Adecuado		15	20.5	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

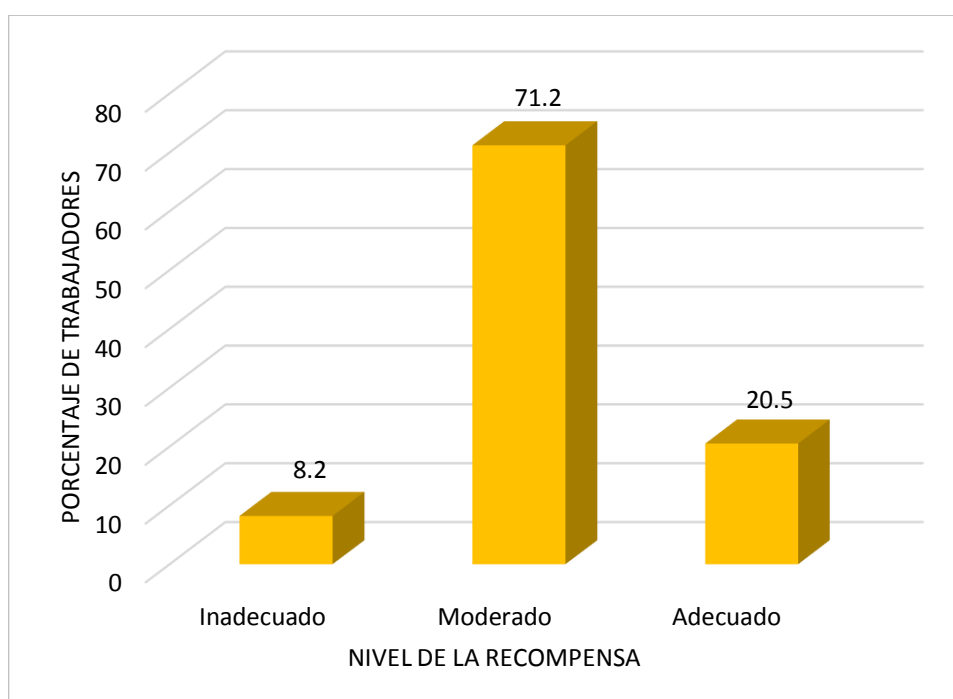


Figura 12. Percepción de los trabajadores del nivel de Recompensa

Fuente: Tabla 13.

De acuerdo a los resultados de Tabla 13 y Figura 12, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Recompensa, se evidencia que el 20.5 % lo aprecian como “adecuado”, 71.2 % como “moderado” y solo 8.2 % lo aprecia “inadecuado”; haciendo apreciar que los trabajadores en su mayoría perciben una recompensa “moderada”.

Tabla 14

Percepción de los trabajadores del nivel de identidad

IVEL IDENTIDAD	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado		1	1.4	1.4
Moderado		40	54.8	56.2
Adecuado		32	43.8	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

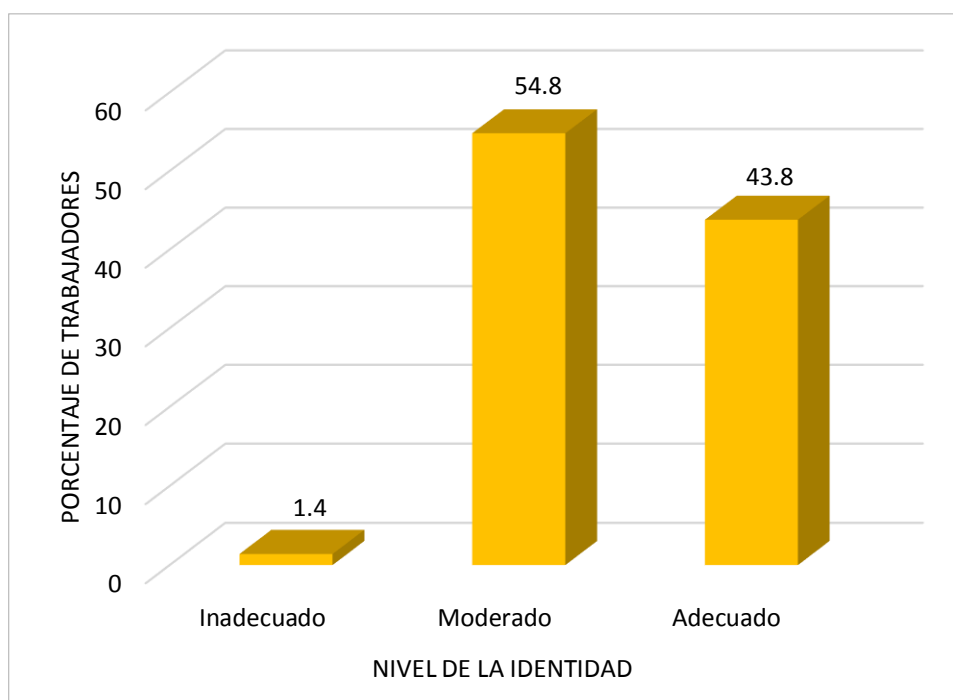


Figura 13. Percepción de los trabajadores del nivel de Identidad

Fuente: Tabla 14.

De acuerdo a los resultados de Tabla 14 y Figura 13, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Identidad, se evidencia que el 43.8 % lo aprecian como “adecuado”, 54.8 % como “moderado” y solo el 1.4 % lo consideró “inadecuado”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben una identidad “moderada”.

Tabla 15

Percepción de los trabajadores del nivel de relaciones

IVEL RELACIONES	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado		1	1.4	1.4
Moderado		36	49.3	50.7
Adecuado		36	49.3	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

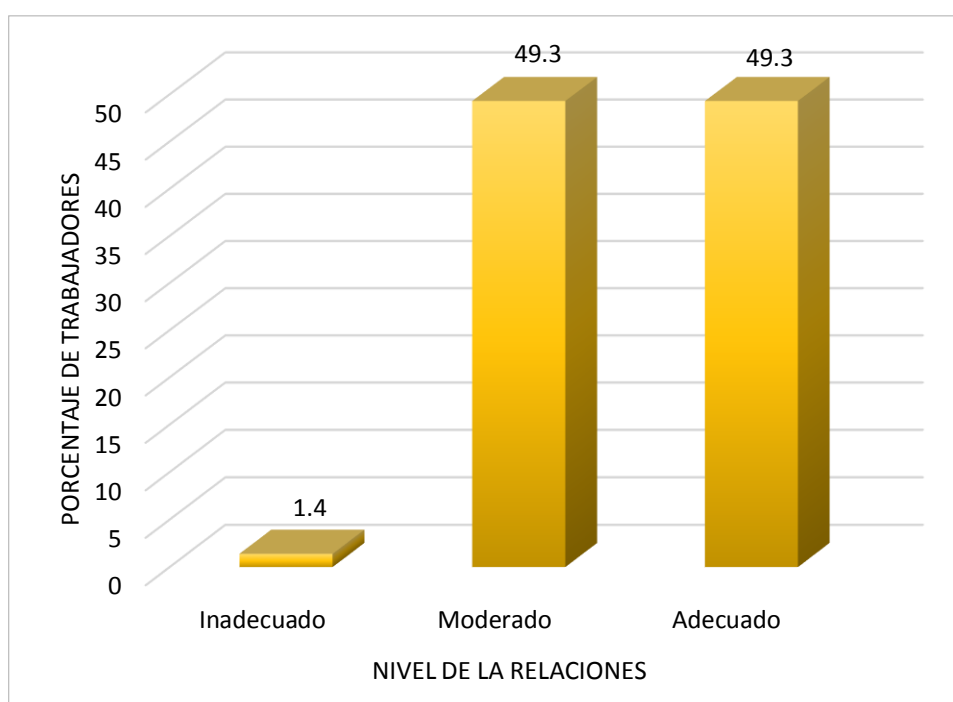


Figura 14. Percepción de los trabajadores del nivel de Relaciones

Fuente: Tabla 15.

De acuerdo a los resultados de Tabla 15 y Figura 14, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Relaciones, se evidencia que el 49.3 % lo aprecian como “adecuado”, 49.3 % como “moderado” y solo el 1.4 % lo aprecia “inadecuado”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben una Identidad “adecuada” y “moderada”.

3.2 Descripción de Resultados del Desempeño laboral

Tabla 16

Percepción de los trabajadores del nivel de desempeño laboral

IVEL DESEMPEÑO LABORAL	DEL TRABAJADORES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	0	0.0	0.0
Regular	9	12.3	12.3
Bueno	64	87.7	100.00
Total	73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

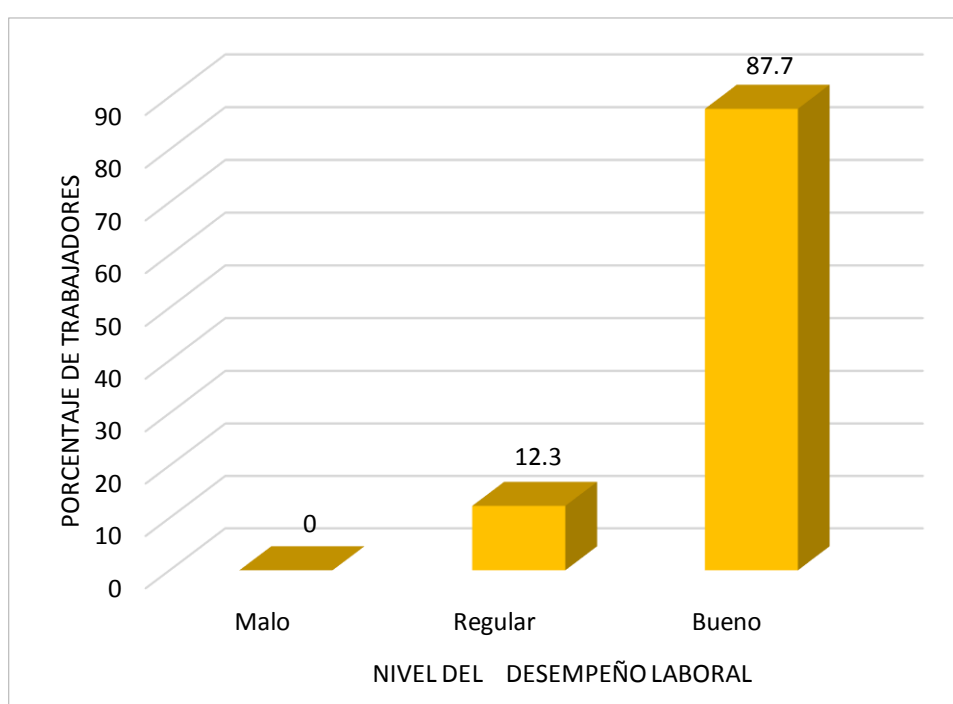


Figura 15. Percepción de los trabajadores del nivel de desempeño laboral

Fuente: Tabla 16.

De acuerdo a los resultados de Tabla 16 y Figura 15, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel del desempeño laboral, se evidencia que el 87.7 % lo aprecia como “bueno” y 12.3 % como “regular”, haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben un desempeño laboral “bueno”.

Tabla 17

Percepción de los trabajadores del nivel de habilidad

IVEL HABILIDAD	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo		0	0.0	0.0
Regular		10	13.7	13.7
Bueno		63	86.3	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

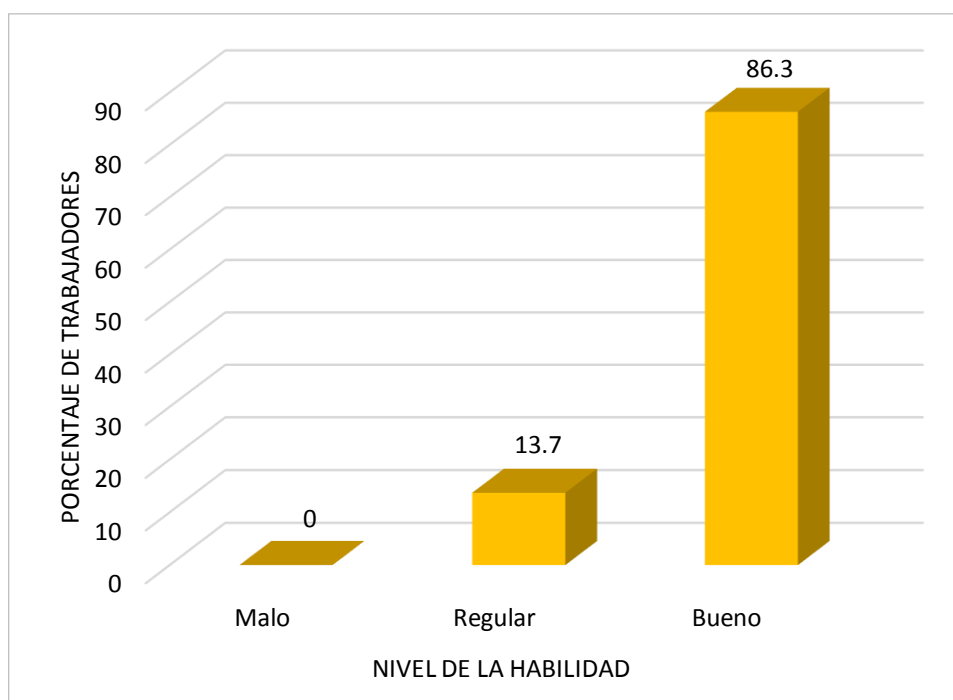


Figura 16. Percepción de los trabajadores del nivel de habilidad

Fuente: Tabla 17.

De acuerdo a los resultados de Tabla 17 y Figura 16, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Habilidad, se evidencia que el 86.3% lo aprecian como “bueno” y 13.7 % lo consideró “regular”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben una habilidad “bueno”.

Tabla 18

Percepción de los trabajadores del nivel de funciones

IVEL FUNCIONES	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo		0	0.0	0.0
Regular		12	16.4	16.4
Bueno		61	83.6	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

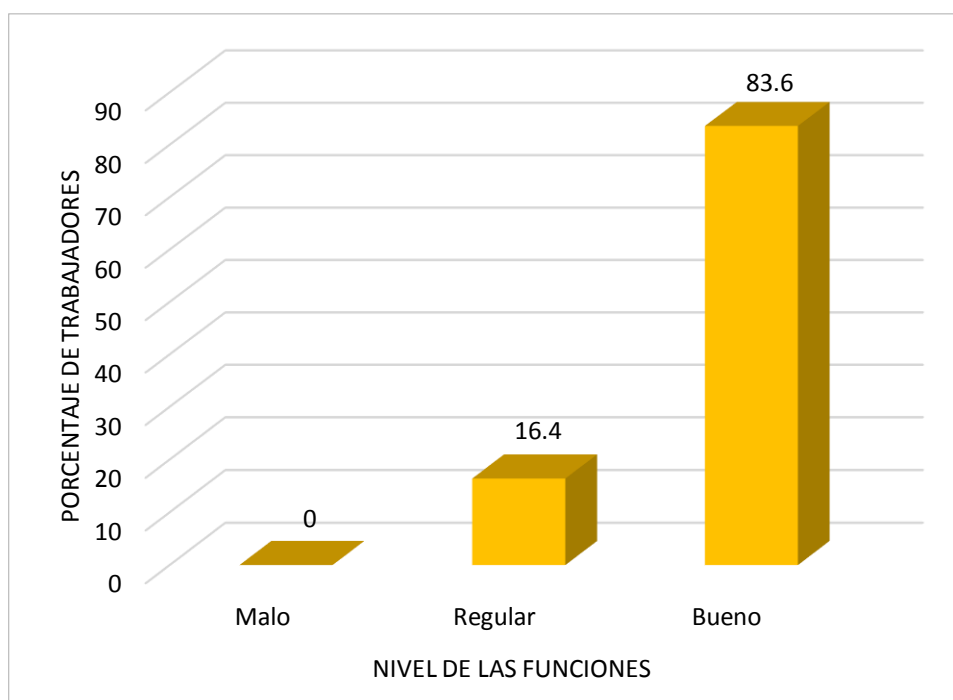


Figura 17. Percepción de los trabajadores del nivel de Funciones

Fuente: Tabla 18.

De acuerdo a los resultados de Tabla 18 y Figura 17, relacionado con la percepción de los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Funciones, se evidencia que el 83.6% lo aprecian como “bueno” y 16.4 % lo consideró “regular”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben sobre las funciones “bueno”.

Tabla 19

Percepción de los trabajadores del nivel de resultados

IVEL RESULTADOS	DE	TRABAJADORES		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo		0	0.0	0.0
Regular		12	16.4	16.4
Bueno		61	83.6	100.0
Total		73	100.00	

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

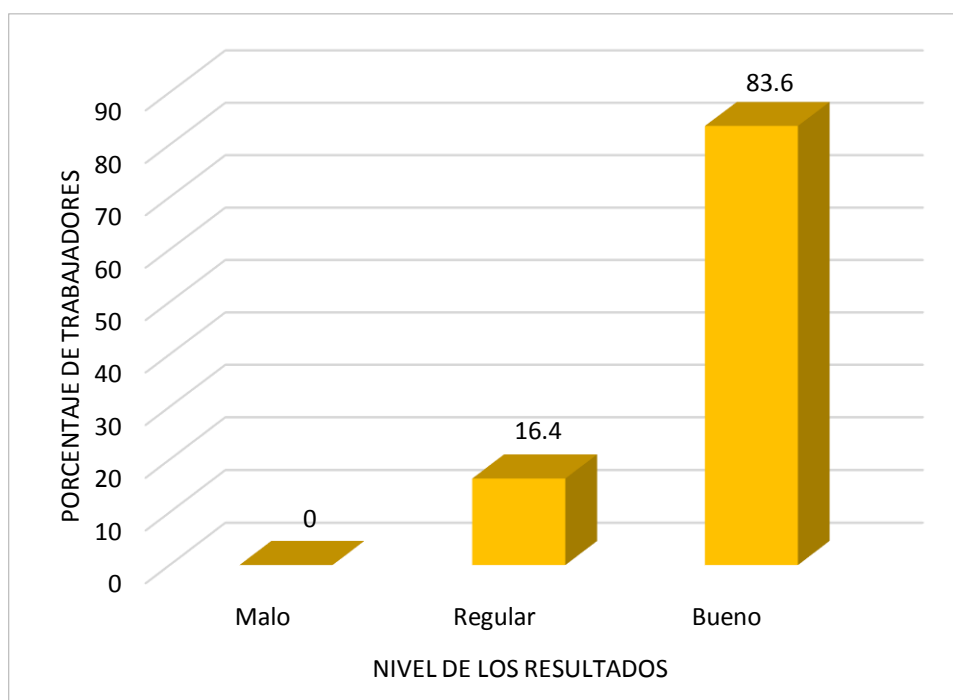


Figura 18. Percepción de los trabajadores del nivel de Recompensa

Fuente: Tabla 19.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 19 y Figura 18, relacionado con la percepción de trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande sobre el nivel de Resultados, se evidencia que el 83.6% lo califican como “bueno” y el 16.4 % lo consideró “regular”; haciendo notar que los trabajadores en su mayoría perciben sobre los resultados “bueno”.

3.3 Prueba de Hipótesis

Se realizó la Prueba de Normalidad

Tabla 20

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.388	73	.000	.666	73	.000
Desempeño Laboral	.522	73	.000	.385	73	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nuestro tamaño de la muestra es 73, según la teoría investigada es conveniente aplicar la Prueba Kolmogorov – Smirnov. El grado de significancia 0.000, por lo que nuestra muestra no es normal.

Por ser no normal, es conveniente aplicar correlación de Spearman.

3.3.1 Hipótesis General

Existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

H1 : Existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 21

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre clima organizacional y el desempeño laboral

				Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho Spearman	de Clima Organizacional	Coeficiente correlación	de	1.000	.488**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	de	.488**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		73	73

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

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva media entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

3.3.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

H1 : Existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 22

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral.

		Desempeño Laboral		
		Estructura		
Rho Spearman	de Estructura	Coeficiente de correlación	1.000	.517**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de .517**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	73	73

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

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva considerable entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

H1 : Existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 23

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral.

		Responsabilidad		Desempeño
				Laboral
Rho Spearman	de Responsabilidad	Coefficiente de correlación	de 1.000	483**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	73
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	de .483**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	73	73

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

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva media entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ha : Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 24

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral.

			Recompensa	Desempeño Laboral
Rho Spearman	de	de	1.000	.273*
		Sig. (bilateral)	.	.020
		N	73	73
	Desempeño Laboral	de	.273*	1.000
		Sig. (bilateral)	.020	.
		N	73	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva media entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ha : Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 25

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral.

				Identidad	Desempeño
				de	Laboral
Rho Spearman	de Identidad	Coeficiente correlación	de	1,000	.270*
		Sig. (bilateral)		.	.021
		N		73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	de	.270*	1.000
		Sig. (bilateral)		.021	.
		N		73	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva media entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ho : No existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Ha : Existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Tabla 26

Grado de correlaciones y nivel de significancia entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral.

				Relaciones	Desempeño
				de	Laboral
Rho Spearman	de Relaciones	Coeficiente correlación	de	1.000	.444**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	de	.444**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		73	73

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

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores

Se presenta una significancia estadística de 0.000, aceptaremos la hipótesis alterna.

Se afirma que existe relación positiva media entre la dimensión relaciones y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general, que evidencia, si existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta García (2017), quien investigo en la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil y Urquiza (2018) en la compañía Panorama Hogar S.A donde concluyen que, si consta una correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, aseverando un adecuado clima organizacional se obtendrá un buen desempeño laboral.

De igual manera con los de Antúnez (2015), estudio de tipo descriptivo explicativo finiquito que el clima organizacional viene a ser un elemento importante para aumentar el rendimiento laboral, la apreciación que el trabajador tengan sobre su clima organizacional sea positiva o negativa, se obtendrá su rendimiento laboral.

Por su parte Villamil y Sánchez (2012), concluye que es verdadera la correlación del clima organizacional con satisfacción que tienen los recursos humanos, con un coeficiente rho de Pearson de 0.800.

Otra investigación que se aprecia coincide es la de Quiñonez y Polo (2013), estudio descriptivo que finiquitó que el 98% coincide que al mejorar el clima organizacional incidirá positivamente en el desempeño laboral.

En cambio, Salamanca (2013) sobre los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre, menciona el clima organizacional no interviene sobre su desempeño laboral ya que los administrativos realizan su labor teniendo en cuenta la “satisfacción al cliente externo”.

Con razón a la hipótesis específica primera, se evidenció si existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta Solano (2017), de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central, donde concluyen que existe una correlación positiva de 0.416 con una significancia estadística de $p:0.000$.

Además, según Herrán y Pérez (2014), señalan que una buena estructura es sumamente importante para que los empleados ejecuten sus actividades eficientemente.

Con razón a la hipótesis específica segunda, se evidenció si existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta Gallarday (2018), en los docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02, donde concluyen que existe una correlación positiva de 0.544 con una significancia estadística de $p:0.000$.

Así mismo Chiavenato (2009), menciona sobre el empowermnet, el cual trata de otorga a los trabajadores dentro de la organización autonomía, responsabilidad, autonomía e iniciativa para que logren adecuadamente el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.

Con razón a la hipótesis específica tercera, se evidenció si existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta Gallarday (2018), en los docentes del CETPRO Condevilla UGEL N° 02, donde concluyen que existe una correlación positiva de 0.805 con una significancia estadística de $p:0.000$.

Además, Sánchez (2006) menciona que la recompensa es un conjunto de compensaciones extrínsecas e intrínsecas en el cual los empleados reciben estímulo por mejorar su trabajo, permitiendo estar satisfecho y motivado.

Así mismo en el de Mino (2014), en los recursos humanos del restaurante Marakos, menciona que su mal programa de remuneración repercute en sus trabajadores haciendo que estos desarrollen estrés, desmotivación y falta de compromiso.

Con razón a la hipótesis específica cuarta, se evidenció si existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta Gutiérrez (2017), en administrativos de la Municipalidad Provincial Tacna, donde concluyen que existe una correlación positiva obtenida en la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson ($\chi^2_c=123,774 > \chi^2_t=9,48$), con una significancia estadística de $p:0.000$.

Además, Arciniega (2002) menciona que el compromiso organizacional es un conjunto de vínculos entre el trabajador ligado con su organización, así mismo destaca la importancia de desarrollar vínculos entre ambos ya que esto implicaría mayor compromiso en objetivos organizaciones.

Con razón a la hipótesis específica quinta, se evidenció si existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta Vásquez (2015), en trabajadores del Centro de Salud Morales, donde concluyen que existe una correlación positiva obtenida en la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson ($\chi^2_c=11.97 > \chi^2_t=9,49$).

Además, Méndez (2006) menciona que las relaciones interpersonales son satisfactorias cuando el trabajador socializa con sus compañeros, esto trae como finalidad el logro de metas a beneficio personal y organizacional.

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusión General

Existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.488.

5.2 Conclusiones Especificas

Conclusión Especifica 1

Existe relación positiva considerable entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.517.

Conclusión Especifica 2

Se determina que, si existe relación positiva media entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.483.

Conclusión Especifica 3

Se determina que, si existe relación positiva media entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.273.

Conclusión Especifica 4

Se determina que, si existe relación positiva media entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.270.

Conclusión Especifica 5

Se determina que, si existe relación positiva media entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.444.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Recomendación General

Se exhorta a la Administración del Proyecto Especial Regional Pasto Grande elabore un plan más detallado que permita detectar con mayor precisión los puntos a fortalecer y seguir aquellos que están bien. Además, a esto se recomienda que para optimizar el clima organizacional se vea de poder considerar para el próximo año 2019, sesiones de Coaching dentro de la institución.

6.2 Recomendación Específicas

Recomendación específica 1

Se ha observado que la percepción sobre la estructura que tiene el proyecto Especial Regional Pasto Grande es moderada, así mismo que si consta correlación positiva considerable entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral recomendándose que se mejore la coordinación precisa entre las distintas áreas, así mismo se realice urgente el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de la institución, y al gerente del PERPG tenga una mejor comunicación y confianza con sus trabajadores.

Recomendación específica 2

Sobre la responsabilidad, se recomienda que el Proyecto Especial Regional Pasto Grande realice reuniones con los diferentes gerentes de áreas, y también estos con sus trabajadores para aportar iniciativas que aporten en el bien de la institución.

Recomendación específica 3

Se recomienda que la oficina de Administración a través de su oficina de Imagen Institucional se preocupe más en brindar a los trabajadores los reconocimientos a los logros institucionales, así como cada gerencia en las reuniones mensuales con su grupo de trabajo realce los puntos positivos que se han dado. Con referente a los sueldos estipulados por la Institución, que se realice una escala remunerativa acorde del mercado laboral, teniendo rangos más detallados acerca del perfil del profesional en su puesto.

Recomendación específica 4

Involucrar más a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande en la toma de decisiones, así como no solo la parte técnica (Residentes, supervisores, etc.) conozcan sobre los proyectos que están ejecutando, elaborando, etc. sino también la parte netamente administrativa tenga conocimiento.

Recomendación específica 5

Se reafirma lo del punto 1, sesiones de Coaching para mejorar también las relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS

- Africano, N., Faria, E. y Quintero, N. (2008). *Clima Organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilante asociada Costa Oriental del Lago*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Alles, M. (2004). *Diccionario de Recursos Humanos*. (2ª ed.). Argentina: Editorial Granica.
- Álvarez, G (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE0808110073A/9307>
- Anco, L. (2017). *Estructura Organizacional y calidad de servicio en tres instituciones educativas de la Red 19, Lima -2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15854/Anco_ALM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antúnez, Y. (2015). *El clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicados en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. (Tesis de maestría. La Morita: Universidad de Carabobo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf>
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Editorial Limusa Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1aXaxBPm0SoJ:direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/2010/06/Compromiso-Organizacional.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Benitez, I. (2012). *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio la Arena S.A.C. Universidad Nacional de*

- Trujillo. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.: Editorial Trillas S.A.
- Calcina, Y. (2013). *El Clima Institucional y su incidencia en el desempeño Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú 2012*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Chávez, H. (2002). *Proyecto Educativo Institucional Avances de la Educación*. Lima, Perú: MINEDU.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Conde, M. y Ostos Á. (2012). *Personalización del aprendizaje: Framework de servicios para la integración de aplicaciones online en los sistemas de gestión del aprendizaje*. (Tesis doctoral. España: Universidad de Salamanca). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://www.tesisenred.net/handle/10803/84752>
- Cubas, E. (2017). *Competencias Gerenciales para mejorar el desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jaén, Departamento de Cajamarca – 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16835/Cubas_RER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México.: Editorial Prentice Hall Internacional
- Del Castillo, R. (2017). *Clima Organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – Perú, 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16034>
- Diaz, P. (26 de abril del 2017). Empresas peruanas pierden colaboradores renuncia, es un factor crítico para una empresa. *Gestión*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- Espinoza, C. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral – 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto de 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Furnham A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. (4ª ed.). Editorial Oxford University Londres
- Franco, B. (2012). *Organización de empresas. Estructura, procesos y métodos*. Madrid.: Editorial Pirámide.
- Freeman, R., Gilbert, D. y Stoner, J. (2012). *Clima organizacional: Un caso de estudio*. (6ª ed.). Madrid.: Editorial Académica Española.
- García, M. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, 2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14361/Garcia_AMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España.: Editorial Prentice Hall.
- Guere, R. (2018). *El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES, 2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13484/Guere_TR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, A. (2017). *Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
- Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Cengage Learning
- Hernández, E. (24 de mayo de 2014). *La importancia del Clima Laboral en una empresa*. La Estrella de Panamá. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. (2ª ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Kossen, S. (1995). *Recursos Humanos en las organizaciones*. (5a edición). México D.F.: Editorial Harla.
- Llaneza, J. (2008). *Ergonomía y Psicosociología aplicada: Manual para la formación del especialista*. (10ª ed.). Editorial Lex Nova.
- Loja, W. (2017). *Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13013/loja_rw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Argentina: Editorial Cengage Learning.

Mayor, M. (2009). *Clima Organizacional en las Entidades Públicas*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://aempresarial.com/servicios/revista/13_24_JFGIVSSRPJJKJBYHRSMHQUVTGQBWXKWHPCPLUICJRMUANTIFLU.pdf

Maesaka, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6547/MAESAKA_KLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maximova, V. (1962). *Problemas actuales de la didáctica. Conferencias*.

Maella, P. (4 de enero de 2012). *7 factores de la eficacia laboral*. Infojobs. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://recursos-humanos.infojobs.net/factores-de-la-eficacia-trabajo>

Montenegro R. (11 de junio de 2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Gestipolis. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://www.gestipolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

Munguía, A. y Melgoza, O. (2006). *Teoría de las Organizaciones*. Editorial Umbral.

Muñoz, C. y Crespi, P. (2011). *Habilidades Sociales*. Madrid: Paraninfo.

Guere, R. (2018). *El clima organizacional en el organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES, 2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13484/Guere_TR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrilladas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf
- Ovando (25 de mayo de 2015). *Características de la Estructura Organizacional*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://prezi.com/bdmszume5u9y/caracteristicas-de-la-estructura-organizacional/>
- Olaz, A. (2013). *El Clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptivo y Aproximación a un modelo Explicativo Multivariable*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>
- Pérez, M. (2016). *Los diferentes estilos de dirección en las empresas*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/069080/articulo-pdf>
- Quiñonez, V. y Polo, J. (2013). *El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)*. (Tesis de maestría. Quito: Universidad Tecnológica Israel). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>
- Ríos (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. (Tesis de maestría. Almería: Universidad de Almería). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, F. (20 de abril de 2010) Importancia del Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Blog PUCP. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/04/20/la-importancia-del-manual-de-organizacion-y-funciones/>

- Sánchez, J. (2012). *Clima Organizacional: Un Caso de estudio*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Simón, E. (4 de agosto 2014), 8 consejos para obtener más resultados en tu trabajo. Forbes. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://forbes.es/business/4832/8-consejos-para-obtener-mas-resultados-en-tu-trabajo/>
- Stoner (1994), *Administración. Sexta Edición*. Naucalpan de Juárez. Edo de México. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf>
- Urquiza, C. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Panorama Hogar S.A en el 2016*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14523/Urquiza_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a ed.). Estado de México.: Editorial Mexicana
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Salamanca, M. (2013). *Clima Organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Nacional Basadre Grohmann). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1059/TM141_Salamanca_Garcia_M%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Snell, S. y Bohlander, G. (2001). *Administración de Recurso Humanos*. (16a edición). México D.F.: Editorial Cengage Learning S.A. Recuperado el 09

de agosto del 2018 de:
https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_de_recursos_humanos_16_a_ed_scott

Taboada, N. (23 de abril de 2014). 8 características de las relaciones personales saludables. Geopolis. Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
<https://www.gestiopolis.com/8-caracteristicas-de-las-relaciones-personales-saludables/>

Vásquez, L. (2018). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/863/vasquez_il.pdf

Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N°. 80382 Carlos Alberto Olivares. Chépén – 2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1

Vidaurre, B. (2009). *Diagnóstico del Clima Organizacional en una empresa de Telecomunicaciones de el Salvador*. (Tesis de maestría. El Salvador: Universidad Dr. José Matías Delgado). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/MPO/ADVD0001155.pdf>

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis de maestría. Honduras: Universidad de UNITEC). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:
<http://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>

Wayne, R. y Robert, M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na. ed.). México: Editorial Prentice Hall.

Yáñez, R. (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zupiría, X. (2015) *Relaciones interpersonales*. España: Universidad del país vasco.

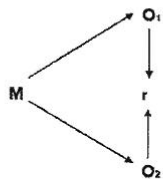
ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 .

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables					
¿Cómo es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande? Moquegua - 2018?	Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño Laboral del personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Variable 1: Clima Organizacional					
			Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Desempeño Laboral					
			Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?	Determinar la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Gómez (1999), el desempeño laboral es el esfuerzo que aplica el trabajador en una determinada tarea, así también lo que el trabajador percibe de su centro de trabajo sea favorable o desfavorable, reflejándolo en su productividad.	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 34 ítems para medir las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, identidad y relaciones.	Habilidades	Liderazgo Relaciones Interpersonales Comunicación Trabajo en Equipo	1 2-3 4-6 7-9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
¿Cómo se relaciona la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?	Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.		La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 21 ítems para medir las siguientes dimensiones: habilidades, funciones y resultados.	Relaciones	Conocimiento del puesto Capacidad de análisis Eficacia Eficiencia	10-11 12-14 15-17 18-21	Escala Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
¿Cómo se relaciona la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?	Determinar la relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.			Relaciones			
¿Cómo se relaciona la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?	Determinar la relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.			Identidad			
¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018?	Determinar la relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.	Existe relación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.			Identidad			

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística
<p>Se utilizó el diseño no experimental, tipo transaccional y correlacional.</p> <p>Baptista, Fernández y Hernández (2014) señala que la investigación no experimental es aquella que observa el fenómeno en su estado natural.</p> <p>Alvarado y Morán (2010) indica que el tipo transaccional recolecta datos en un solo momento.</p> <p>El diseño correlacional lo definen como “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Baptista, Fernández y Hernández, 2014, p.149).</p>	<p>Población: La población objetivo de la presente investigación está conformada por 91 trabajadores que laboran en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande de la Región Moquegua, 2018.</p> <p>Tipo de Muestra: No probabilística</p> <p>Tamaño de Muestra: 73 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande,2018.</p>	<p>Clima Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Se utilizaron 34 ítems para medir las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, identidad y relaciones.</p> <p>Desempeño Laboral Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario se utilizaron 21 ítems para medir las siguientes dimensiones: habilidades, funciones y resultados.</p>	<p>Se utilizó el programa SPSS versión 24 para procesamiento de información</p>



Donde:
M : Muestra
O1 : Variable 1
O2 : Variable 2
r : Relación entre O1 y O2

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de Variables
Clima Organizacional

Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Goncalvez (2000), define al clima organizacional como la percepción que tienen los trabajadores sobre las características del medio ambiente de trabajo que lo rodea, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y se ve reflejado en su comportamiento.	La investigación se desenvolverá en base a una encuesta empleada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 34 ítems para medir las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, identidad y relaciones.	Estructura	Estructura Organizacional	1-4	Escala Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Responsabilidad	Jerarquía	5-6	
			Estilo de Dirección	7-8	
		Recompensa	Decisiones	9-10	
			Autonomía	11-12	
		Identidad	Iniciativa	13	
			Logro de Objetivos	14	
		Relaciones	Equidad	15	
			Incentivos	16-17	
			Promoción para Ascender	18-19	
			Identidad Institucional	20-22	
			Iniciativa	23	
			Compromiso	24-25	
			Comunicación	26-28	
Compañerismo	29-30				
Ambiente	31-32				
	Manejo de Conflictos	33-34			

Desempeño Laboral

Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gómez (1999), el desempeño laboral es el esfuerzo que aplica el trabajador en una determinada tarea, así también lo que el trabajador percibe de su centro de trabajo sea favorable o desfavorable, reflejándolo en su productividad.	La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual contiene 21 ítems para medir las siguientes dimensiones: habilidades, funciones y resultados.	Habilidades	Liderazgo	1	Escala Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Relaciones Interpersonales	2-3	
			Comunicación	4-6	
		Funciones	Trabajo en Equipo	7-9	
			Conocimiento del puesto	10-11	
			Capacidad de análisis	12-14	
			Resultados	Eficacia	
			Eficiencia	18-21	

Anexo 3 Matriz de Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estructura	Estructura organizacional	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
2			La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
3			La institución muestra una estructura organizada que facilita la relación y comunicación entre los trabajadores de distintas gerencias.	X		X		X		
4			Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
5		Jerarquía	Existe una jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores.	X		X		X		
6			Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
7		Estilo de dirección	El gerente escucha las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
8			El gerente es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los trabajadores	X		X		X		
9	Responsabilidad	Decisiones	La institución toma decisiones acertadas.	X		X		X		
10			La institución me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
11		Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mis funciones.	X		X		X		
12			Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
13			Iniciativa	La institución respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores	X		X		X	
14	Recompensa	Logro de objetivos	La institución reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	X		X		X		
15		Equidad	Se recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.	X		X		X		
16		Incentivos	La institución recompensa según su desempeño laboral.	X		X		X		
17			Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumpla.	X		X		X		
18		Promoción para ascender	La institución brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	X		X		X		
19			La institución contribuye a mi desarrollo profesional.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Habilidades	Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
2		Relaciones interpersonales	El trató con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
3			Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4			Comunicación	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X	
5		Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.		X		X		X		
6		Dice lo que piensa de forma asertiva y respetuosa.		X		X		X		
7		Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
8			La relación que tiene con sus compañeros es buena.	X		X		X		
9			Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		
10	Funciones	Conocimiento del Puesto	Tiene claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
11			Se rige a las normas y especificaciones del trabajo	X		X		X		
12		Capacidad de análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
13			El personal es confiable para manejar información confidencial	X		X		X		
14			Los trabajadores brindan aportes importantes para la institución	X		X		X		
15		Resultados	Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X	
16	Desarrolla su trabajo con calidad			X		X		X		
17	Logra los objetivos asignados			X		X		X		
18	Eficiencia		Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más óptima	X		X		X		
19			Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
20			Su grado de responsabilidad está acorde de su capacidad profesional	X		X		X		
21		El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr. / Mg:


Vassquez Rojas Walter Oswaldo

DNI: 00435989

Moquegua, 1 de Julio del 2018

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

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


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Habilidades	Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
2		Relaciones interpersonales	El trató con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
3			Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4		Comunicación	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X		
5			Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	X		X		X		
6			Dice lo que piensa de forma asertiva y respetuosa.	X		X		X		
7		Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
8			La relación que tiene con sus compañeros es buena.	X		X		X		
9			Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		
10	Funciones	Conocimiento del Puesto	Tiene claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
11			Se rige a las normas y especificaciones del trabajo	X		X		X		
12		Capacidad de análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
13			El personal es confiable para manejar información confidencial	X		X		X		
14		Los trabajadores brindan aportes importantes para la institución	X		X		X			
15	Resultados	Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X		
16			Desarrolla su trabajo con calidad	X		X		X		
17			Logra los objetivos asignados	X		X		X		
18		Eficiencia	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más óptima	X		X		X		
19			Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
20			Su grado de responsabilidad está acorde de su capacidad profesional	X		X		X		
21		El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo	X		X		X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estructura	Estructura organizacional	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
2			La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
3			La institución muestra una estructura organizada que facilita la relación y comunicación entre los trabajadores de distintas gerencias.	X		X		X		
4			Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
5		Jerarquía	Existe una jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores.	X		X		X		
6			Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
7		Estilo de dirección	El gerente escucha las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
8			El gerente es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los trabajadores	X		X		X		
9	Responsabilidad	Decisiones	La institución toma decisiones acertadas.	X		X		X		
10			La institución me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
11		Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mis funciones.	X		X		X		
12			Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
13		Iniciativa	La institución respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores	X		X		X		
14	Recompensa	Logro de objetivos	La institución reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	X		X		X		
15		Equidad	Se recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.	X		X		X		
16		Incentivos	La institución recompensa según su desempeño laboral.	X		X		X		
17			Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.	X		X		X		
18		Promoción para ascender	La institución brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	X		X		X		
19	La institución contribuye a mi desarrollo profesional.		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr. / (Mg.:

Mg. De la Paz Ramos José Miguel

DNI: 42982583

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

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

Moquegua, 02 de Julio del 2018

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estructura	Estructura organizacional	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
2			La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
3			La institución muestra una estructura organizada que facilita la relación y comunicación entre los trabajadores de distintas gerencias.	X		X		X		
4			Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
5		Jerarquía	Existe una jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores.	X		X		X		
6			Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
7		Estilo de dirección	El gerente escucha las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
8			El gerente es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los trabajadores	X		X		X		
9	Responsabilidad	Decisiones	La institución toma decisiones acertadas.	X		X		X		
10			La institución me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
11		Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mis funciones.	X		X		X		
12			Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
13		Iniciativa	La institución respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores	X		X		X		
14	Recompensa	Logro de objetivos	La institución reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	X		X		X		
15			Equidad	Se recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.	X		X		X	
16		Incentivos	La institución recompensa según su desempeño laboral.	X		X		X		
17			Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumpla.	X		X		X		
18		Promoción para ascender	La institución brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	X		X		X		
19			La institución contribuye a mi desarrollo profesional.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencia
				Si	No	Si	No	Si	No	
1	Habilidades	Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
2		Relaciones interpersonales	El trató con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
3			Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4			La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X		
5		Comunicación	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	X		X		X		
6			Dice lo que piensa de forma asertiva y respetuosa.	X		X		X		
7		Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
8			La relación que tiene con sus compañeros es buena.	X		X		X		
9			Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		
10	Funciones	Conocimiento del Puesto	Tiene claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
11			Se rige a las normas y especificaciones del trabajo	X		X		X		
12		Capacidad de análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
13			El personal es confiable para manejar información confidencial	X		X		X		
14		Los trabajadores brindan aportes importantes para la institución	X		X		X			
15	Resultados	Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X		
16			Desarrolla su trabajo con calidad	X		X		X		
17			Logra los objetivos asignados	X		X		X		
18		Eficiencia	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más óptima	X		X		X		
19			Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
20			Su grado de responsabilidad está acorde de su capacidad profesional	X		X		X		
21			El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo	X		X		X		

Anexo 4 Instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Estimado servidor del Proyecto Especial Regional Pasto Grande:

Nos encontramos realizando el trabajo de investigación "**Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018**", por lo que se le pide que conteste el presente cuestionario de las dos variables de estudio: Variable 1 - Clima organizacional y Variable 2 - Desempeño laboral.

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada ítem y responda marcando con una (X) la respuesta que usted considere conveniente.

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

Datos Generales

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

Edad: _____

Profesión: _____

Condición: (1) Estable (2) Contratado

Área de Trabajo: _____

Tiempo de Trabajo en la Institución: _____

Variable 1: Clima Organizacional

Nº	DESCRIPCIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION 1: ESTRUCTURA						
1	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	1	2	3	4	5
2	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	1	2	3	4	5
3	La institución muestra una estructura organizada que facilita la relación y comunicación entre los trabajadores de distintas gerencias.	1	2	3	4	5
4	Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	1	2	3	4	5
5	Existe una jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los trabajadores.	1	2	3	4	5
6	Se respetan las jerarquías establecidas.	1	2	3	4	5
7	El gerente escucha las opiniones de los trabajadores.	1	2	3	4	5
8	El gerente es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los trabajadores	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD						
9	La institución toma decisiones acertadas.	1	2	3	4	5
10	La institución me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
11	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mis funciones.	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores realizan bien su labor.	1	2	3	4	5
13	La institución respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: RENCOMPENSA						
14	La institución reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
15	Se recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.	1	2	3	4	5
16	La institución recompensa según su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
17	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumpla.	1	2	3	4	5
18	La institución brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	1	2	3	4	5
19	La institución contribuye a mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5

Nº	DESCRIPCIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION 4: IDENTIDAD						
20	Los trabajadores se sienten identificados con la institución.	1	2	3	4	5
21	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
22	Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución.	1	2	3	4	5
23	Los trabajadores pueden dar iniciativas en mejoras de la institución.	1	2	3	4	5
24	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores se sienten comprometidos con las metas de la institución.	1	2	3	4	5
DIMENSION 5: RELACIONES						
26	Considera que existe adecuados canales de comunicación entre los jefes y los subordinados de las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
27	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
28	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	1	2	3	4	5
29	Los trabajadores se muestran colaboradores con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
30	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades.	1	2	3	4	5
31	Los trabajadores cuentan con un ambiente cómodo para desarrollar sus labores diarias.	1	2	3	4	5
32	El ambiente de trabajo es agradable.	1	2	3	4	5
33	Los trabajadores solucionan los problemas de forma adecuada.	1	2	3	4	5
34	Existe cooperación y apoyo entre las distintas áreas para resolver problemas.	1	2	3	4	5

Variable 2: Desempeño Laboral

Nº	DESCRIPCIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION 1: HABILIDADES						
1	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	1	2	3	4	5
2	El trató con sus compañeros de trabajo es de respeto.	1	2	3	4	5
3	Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
4	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	1	2	3	4	5
5	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	1	2	3	4	5
6	Dice lo que piensa de forma asertiva y respetuosa.	1	2	3	4	5
7	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
8	La relación que tiene con sus compañeros es buena.	1	2	3	4	5
9	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: FUNCIONES						
10	Tiene claro las funciones a desarrollar.	1	2	3	4	5
11	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo	1	2	3	4	5
12	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	1	2	3	4	5
13	El personal es confiable para manejar información confidencial	1	2	3	4	5
14	Los trabajadores brindan aportes importantes para la institución	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: RESULTADOS						
15	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
16	Desarrolla su trabajo con calidad	1	2	3	4	5
17	Logra los objetivos asignados	1	2	3	4	5
18	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más óptima	1	2	3	4	5
19	Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	1	2	3	4	5
20	Su grado de responsabilidad está acorde de su capacidad profesional	1	2	3	4	5
21	El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo	1	2	3	4	5

"Agradezco su colaboración"

Anexo 5 Base de Datos

Resultados de la Encuesta - Variable 1 Clima Organizacional																																				
Encuesta	Estructura								Responsabilidad					Recompensa					Identidad					Relaciones												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		
C1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	4	2	2	1	3	3	3		
C2	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
C3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
C4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
C5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	
C6	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3		
C7	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3		
C8	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3		
C9	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C10	1	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3		
C11	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
C12	1	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	4	1	1	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3		
C13	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
C14	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4		
C15	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
C16	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	
C17	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3		
C18	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
C19	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5		
C20	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
C21	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
C22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	4	2	2	1	3	3	3		
C23	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
C24	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3		
C25	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
C26	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
C27	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
C28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C29	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3
C30	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C31	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C32	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
C33	1	5	3	2	3	1	1	3	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
C34	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
C35	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3		
C36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
C37	5	5	4	2	2	4	5	2	3	3	4	2	2	4	2	4	1	1	4	4	1	2	1	2	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	
C38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C40	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	
C41	1	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	
C42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	
C43	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
C44	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3		
C45	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C46	1	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
C47	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C48	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
C49	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
C50	4	4	4	3	3	5	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	
C51	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	
C52	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
C53	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
C54	5	5	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
C55	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3																						

Resultados de la Encuesta - Variable 2 Desempeño laboral																					
Encuesta	Habilidades									Funciones					Resultados						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
C1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
C2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
C3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
C4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
C5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
C6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
C7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
C8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
C9	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
C10	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
C11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
C12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
C13	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
C14	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3
C15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
C16	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
C17	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	3	2	4	5	4
C18	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
C19	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
C20	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
C21	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
C22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
C23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
C26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C28	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
C29	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
C30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C31	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
C32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C33	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4
C34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	5	5	4	5	5	1	5
C35	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
C36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
C37	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	1	4	5	4	4	3	5	5
C38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
C39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
C40	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
C41	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
C42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
C43	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
C45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
C46	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
C47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
C48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
C49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
C50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C51	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
C52	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C53	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
C55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
C56	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5
C57	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
C58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
C60	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
C61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
C63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C64	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
C65	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C67	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
C68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
C69	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
C70	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
C73	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y Reconciliación"



Moquegua, 25 de Junio del 2018

CARTA N° 001-2018-BDCFM

Señor:
ING. JOHAN BRUCE VILCHEZ ZEBALLOS
Gerente del Proyecto Especial Regional Pasto Grande
Moquegua

Presente.-

ASUNTO : **SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez informarle lo siguiente:

1. Me encuentro desarrollando la tesis titulada "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE, 2018" de la Maestría en Dirección de Empresas de la Construcción de la escuela de Post - Grado de la Universidad "Cesar Vallejo".
2. Razón por la cual solicito a usted Autorización para la Aplicación de Instrumentos de recolección de Datos (Cuestionario) a los Trabajadores de su Institución.
3. Dicha autorización, le agradecería responder de manera escrita, ya que servirá para anexarlo y acreditar que se realizó el estudio.

Seguro de contar con vuestra aprobación, reitero el saludo de aprecio y consideración.

Atentamente,


Ing. Beatriz del Carmen Flores Mamani
INGENIERO CIVIL
CIP N° 190849

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
ADMINISTRACION
Moquegua, 25 de Junio del 2018
Pase a: Personal
Para: Coordinación



Correo Electrónico: beflo.94.16@gmail.com
Número de Celular: 996600225 Movistar

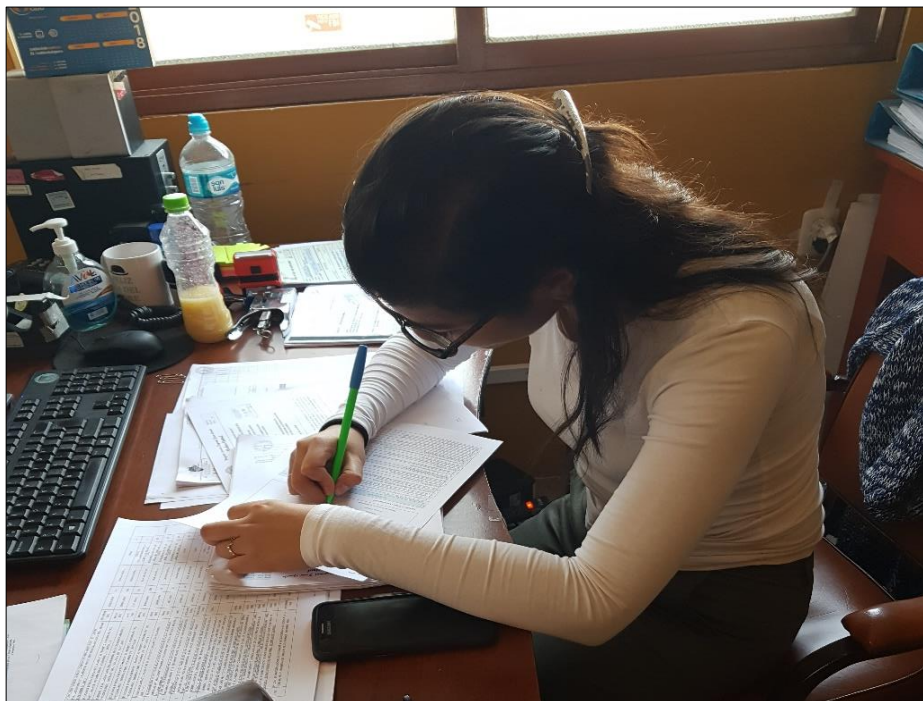
GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
Moquegua, 28 de JUN del 2018
Pase a: Administrador
Para: Coordinación
Autoridades



Anexo 7 Fotografías



Fotografía 1. Personal del PERPG llenando cuestionario.



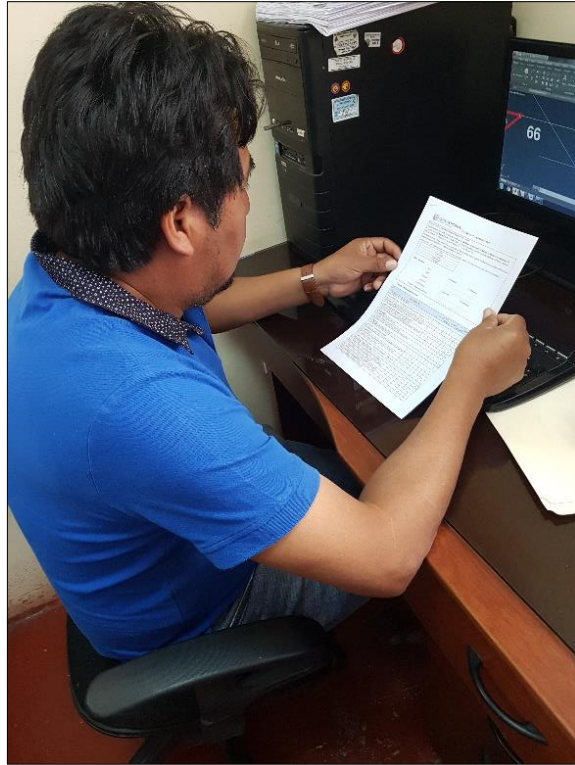
Fotografía 2. Personal del PERPG llenando cuestionario.



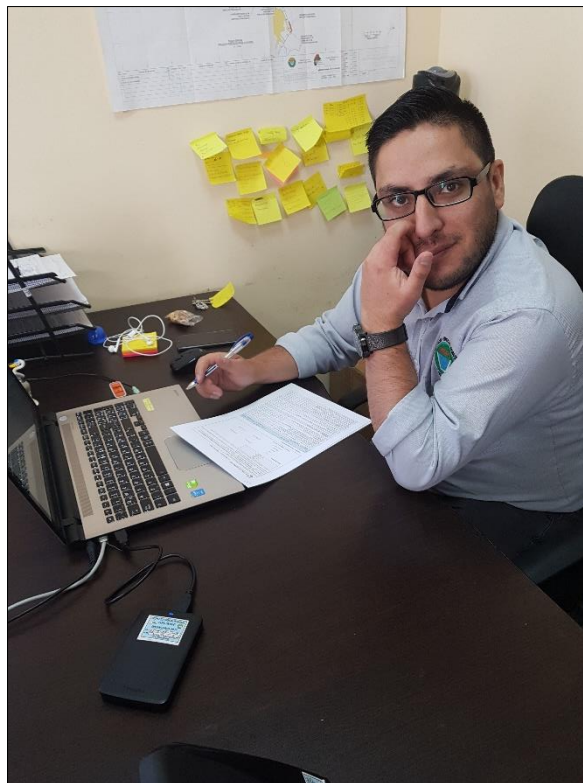
Fotografía 3. Personal del PERPG llenando cuestionario.



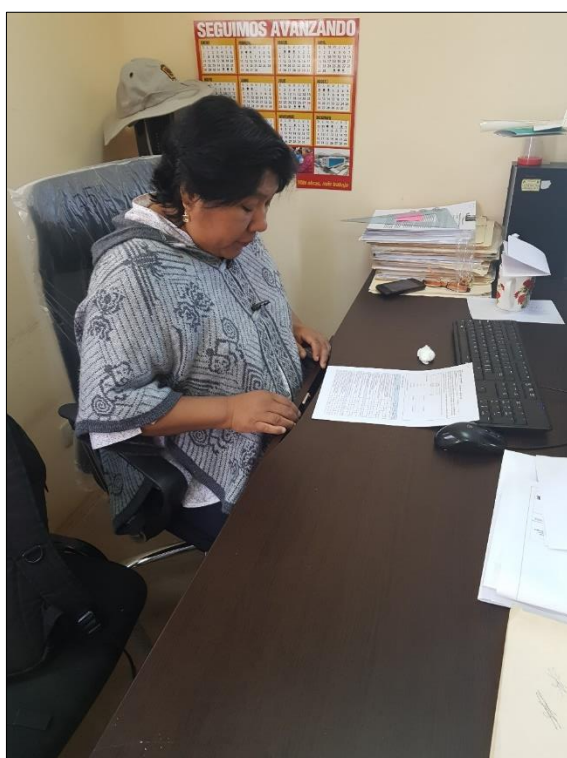
Fotografía 4. Personal del PERPG llenando cuestionario.



Fotografía 5. Personal del PERPG llenando cuestionario.



Fotografía 6. Personal del PERPG llenando cuestionario.



Fotografía 7. Personal del PERPG llenando cuestionario.



Fotografía 8. Personal del PERPG llenando cuestionario.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en
trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto
Grande, 2018.**

ARTICULO CIENTÍFICO

AUTOR:

Bach. Beatriz del Carmen Flores Mamani

ASESOR:

Mg. Walter Oswaldo Velásquez Rejas

SECCIÓN:

Ingeniería Civil

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

PERÚ – 2018

Artículo Científico
**Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial
Regional Pasto Grande, 2018.**

Beatriz del Carmen Flores Mamani
beflo.94.16@gmail.com
Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo – Filial Moquegua

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.", se realizó con el objetivo principal de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018. El diseño es no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 73 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande año 2018. La técnica utilizada para la recolección de datos para ambas variables fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario de 34 ítems para la variable 1 y 21 ítems para la variable 2, con escala de tipo Likert, el cual cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad. Se efectuó el procesamiento estadístico de datos en Programa SPSS Vs 24; los resultados evidencian un Rho de Spearman de 0.488 y una significancia estadística $p: 000$, concluyéndose existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial regional Pasto Grande, 2018.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018.", was carried out with the main objective of determining the relationship between organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018. The design is non-experimental, cross-sectional and correlational, with a sample of 73 workers of the Special Regional Project Pasto Grande 2018. The technique used for data collection for both variables was the survey, the instrument is the 34-item questionnaire for the variable 1 and 21 items for variable 2, with a Likert scale, which fulfilled the requirements of validity and reliability. Statistical data processing was carried out in SPSS Program Version 24; the results show a Spearman's Rho of 0.488 and a statistical significance of $p: 000$, concluding there is a mean positive relationship between organizational climate and work performance in workers of the Special Regional Project Pasto Grande, 2018.

Keywords: Organizational climate and work performance

INTRODUCCIÓN

La importancia de la persona dentro de las organizaciones ha evolucionado, desde el siglo XIX e inicios del XX, los empleados solo eran mano de obra que realizaba un trabajo mecánico. A través del tiempo se han mostrado diversos enfoques uno de ellos es la teoría de la administración científica cuyo principal exponente fue F. Taylor quien se enfocaba en la gestión del trabajo y los trabajadores, la teoría de la administración clásica cuyo principal representante fue H. Fayol quien se enfoca en la estructura y funciones organizacionales y la de las relaciones humanas de E. Mayo quien se enfocaba en la organización como un grupo de personas. Actualmente, las organizaciones son conscientes que para lograr el éxito debe poner mayor importancia a sus trabajadores, motivarlos, potenciar su talento, logrando su satisfacción, etc.

Sobre el Clima Organizacional, según Goncalves (2000) menciona como la percepción que tienen los recursos humanos de la institución sobre su medio ambiente de trabajo, relaciones con otros individuos, etc. y se ve reflejado en su comportamiento.

Las dimensiones consideradas dentro del clima organizacional, según Litwin y Stinger (Citado por Sánchez, 2012) son: Estructura hace referencia a la percepción que tienen los miembros dentro de la organización de las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos que ayudan o entorpecen el buen desarrollo de las actividades dentro de la organización. Responsabilidad hace referencia al sentimiento de los empleados dentro de la organización sobre su independencia en la toma de decisiones sobre las acciones que están realizando sin que sientan mandato por parte de sus superiores. Recompensa, percepción de los trabajadores sobre un sistema activo de recompensas recibida por realizar un eficiente trabajo, gestión destacada, etc. Identidad, se refiere a la actitud de pertenencia que tienen los trabajadores hacia su institución. Relaciones, la percepción por parte de los trabajadores de sentirse en un ambiente de trabajo agradable

Sobre el Desempeño Laboral, según Gómez (1999), es el esfuerzo que aplica el trabajador en una determinada tarea, así también lo que el trabajador percibe de su centro de trabajo sea favorable o desfavorable, reflejándolo en su productividad.

Las dimensiones consideradas dentro del desempeño laboral son: Habilidad es aptitud innata o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo con éxito determinado trabajo. Función, es el conjunto de las tareas o actividades llevadas a cabo por una persona dentro de la organización. Resultados nos referimos a la eficiencia y eficacia.

A nivel Regional, no se ha encontrado investigaciones sobre el tema, pero por vivencia propia como

trabajadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande entre los años 2016 a la actualidad, surge la pregunta ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande? Moquegua - 2018?, por lo que nuestro objetivo se enfocara en determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

METODOLOGÍA

Se utilizó el diseño no experimental, tipo transaccional y correlacional. La población objetivo está conformada por 89 trabajadores que laboran diariamente dentro de las oficinas del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de la Región Moquegua. El tamaño de la muestra será de 73 trabajadores, se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, aproximadamente 1 de cada 2 trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande. La técnica de recolección de datos será la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario. Para la validación se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose para Clima Organizacional el coeficiente de 0,937 lo cual significa que el instrumento aplicado es de “alta confiabilidad”, para desempeño laboral se tiene el valor de 0,916 lo cual significa que el instrumento fue de “Alta confiabilidad”. Una vez establecidos todos los controles necesarios se procedió a administrarla los instrumentos de evaluación. La información recolectada fue procesada utilizando el software estadístico SPSS y Excel, versión 24. Se realizó el análisis descriptivo a través de las tablas de frecuencias y los gráficos. Para la verificación de las hipótesis se utilizó la prueba coeficiente de correlación de Spearman. Se ha cumplido con las normas señaladas por la Universidad Cesar Vallejo, así como las normas APA Sexta Edición.

RESULTADOS

La percepción del Clima organización evidencia que el 37.0 % lo aprecian como adecuado, 61.6 % moderado y solo el 1.4% lo aprecia inadecuado. La percepción del desempeño laboral evidencia que el 87.7 % lo califican bueno y el 12.3 % regular. Así mismo la dimensión estructura tiene una percepción de 72.6 % adecuado, responsabilidad de 57.5 % como moderado, recompensa de 71.2 % moderado, identidad de 54.8 % como moderado y relaciones de 49.3 % moderado y adecuado.

Los resultados para la contratación de hipótesis general evidencian un Rho de Spearman de 0.488 y una significancia estadista de $p: 000$, concluyéndose existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial regional Pasto Grande, 2018.

Para la hipótesis específica 1, existe relación positiva considerable entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Para la hipótesis específica 2, existe relación positiva media entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Para la hipótesis específica 3, existe relación positiva media entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Para la hipótesis específica 4, existe relación positiva media entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

Para la hipótesis específica 5, existe relación positiva media entre la dimensión relaciones y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.

DISCUSIÓN

Los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general, que evidencia, si existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Estos resultados guardan relación con los que sustenta García (2017), quien investigo en la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil y Urquiza (2018) en la compañía Panorama Hogar S.A donde concluyen que, si consta una correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, aseverando un adecuado clima organizacional se obtendrá un buen desempeño laboral.

De igual manera con los de Antúnez (2015), estudio de tipo descriptivo explicativo finiquito que el clima organizacional viene a ser un elemento importante para aumentar el rendimiento laboral, la apreciación que el trabajador tengan sobre su clima organizacional sea positiva o negativa, se obtendrá su rendimiento laboral.

Por su parte Villamil y Sánchez (2012), concluye que es verdadera la correlación del clima organizacional con satisfacción que tienen los recursos humanos, con un coeficiente rho de Pearson de 0.800.

Otra investigación que se aprecia coincide es la de Quiñonez y Polo (2013), estudio descriptivo que finiquitó que el 98% coincide que al mejorar el clima organizacional incidirá positivamente en el desempeño laboral.

En cambio, Salamanca (2013) sobre los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre, menciona el clima organizacional no interviene sobre su desempeño laboral ya que los administrativos realizan su labor teniendo en cuenta la “satisfacción al cliente externo”.

CONCLUSIONES

La investigación evidencia que existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.488, simbolizando un resultado medio con una significancia estadística de $p: 0.000$.

Se determina que existe relación positiva considerable entre la dimensión estructura del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.517, simbolizando un resultado considerable con una significancia estadística de $p: 0.000$.

Se establece que existe relación positiva media entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.483, simbolizando un resultado medio con una significancia estadística de $p: 0.000$.

Se determina que existe relación positiva media entre la dimensión recompensa del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.273, simbolizando un resultado medio con una significancia estadística de $p: 0.0200$.

Se establece que existe relación positiva media entre la dimensión identidad del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.270, simbolizando un resultado medio con una significancia estadística de $p: 0.0210$.

Se determina que existe relación positiva media entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.444, simbolizando un resultado medio con una significancia estadística de $p: 0.000$

REFERENCIAS

Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Argentina: Editorial Granica.

Antúnez, Y. (2015). *El clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicados en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. (Tesis de maestría. La Morita: Universidad de Carabobo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf>

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.: Editorial Trillas S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

García, M. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", 2017*. (Tesis de maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14361/Garcia_AMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiñonez, V. y Polo, J. (2013). *El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)*. (Tesis de maestría. Quito: Universidad Tecnológica Israel). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a ed.). Estado de México.: Editorial Mexicana

Salamanca, M. (2013). *Clima Organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. (Tesis de maestría.

Perú: Universidad Nacional Basadre Grohmann). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1059/TM141_Salamanca_Garcia_M%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terry, G. (2009). *Principios de organización*. México: Editorial Compañía Continental.

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis de maestría. Honduras: Universidad de UNITEC). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Beatriz del Carmen Flores Mamani, estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 72033445, con el artículo titulado:

“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 01 de Setiembre del 2018.



Bach. Beatriz del Carmen Flores Mamani
DNI: 72033445