

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - LAMBAYEQUE.

Para Optar el Título Profesional de :
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. LIMO PANTOJA, Ricardo

ASESORA

Mtra. CRISTOBAL LOBATON, Idelia Mirtha

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las ...09:00... horas del día ...25... del mes de septiembre... del año ...2018..., en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún (Presidente)

Lic. Diana Huerto Orizano (Secretaria)

Ing. Cecilia del Pilar Rivera López (Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1592-2018-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES-LAMBAYEQUE**", presentado por el (la) Bachiller **LIMO PANTOJA, RICARDO**; para optar el título Profesional de **Lic. Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de bueno (Art.45).

Siendo las ...10:30... horas del día ...25... del mes de septiembre del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE (A)

Lic. Diana Huerto Orizano

SECRETARIO (A)

Ing. Cecilia del Pilar Rivera López

VOCAL

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos por ser mi soporte emocional y estar constantemente apoyándome en la culminación de este gran reto.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, hermanos, Jefes de área por su ayuda incondicional y el apoyo necesario para culminar mis estudios y proyectos trazados.

A mi asesora Idilia Cristobal Lobaton , por ayudarme en este camino con sus consejos y la motivación necesaria para desarrollar este proyecto de investigación que me permitirá escalar en mi desarrollo profesional y humano.

A todos mis amigos profesionales que en este largo camino me brindaron su sabiduría en el tema, y aportaron a este trabajo con sus ideas y experiencia.

INDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
CAPÍTULO I.....	9
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Descripción del Problema	9
1.2. Formulación del Problema	11
1.3. Objetivo General	11
1.4. Objetivos Específicos	11
1.5. Justificación de la Investigación.....	12
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	12
1.7. Viabilidad de la Investigación	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la Investigación	13
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1. Clima Organizacional.....	15
2.2.2. Desempeño Laboral.....	19
2.3. Definiciones Conceptuales.....	23
2.4. Hipótesis.....	24
2.5. Variables	24
2.5.1. Variable Dependiente.....	24
2.5.2. Variable Independiente.....	24
2.6. Operacionalización de Variables	25
CAPÍTULO III.....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.1. Tipo de Investigación.....	28
3.1.1. Enfoque	28
3.1.2. Alcance o nivel	28
3.1.3. Diseño.....	28
3.2. Población y muestra	29
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.3.1. Para la recolección de datos	30

3.3.2. Para la presentación de datos.....	30
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos	30
CAPITULO IV	31
RESULTADOS	31
4.1. Procesamiento de datos.....	31
4.2. Contrastacion de Hipotesis y Prueba de Hipotesis.....	123
CAPÍTULO V	126
DISCUSION DE RESULTADOS	126
CONCLUSIONES	129
RECOMENDACIONES	130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	131
ANEXOS.....	134
ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	135

RESUMEN

El presente trabajo de investigación corresponde a hechos reales actuales, que se presentan en la mayoría de instituciones del Estado.

El Proyecto especial olmos tinajones, es una obra de gran envergadura y reconocida mundialmente, aun así su clima laboral está un poco influenciado por la clase política de turno.

En principio he desarrollado en Problemas de Investigación, basados en la importancia que tiene este tema con el desarrollo organizacional, en marco teórico los antecedentes de la investigación, la metodología utilizada, la descripción del Problema, basados en la importancia que tiene este tema con el desarrollo organizacional.

Existen una serie de Autores que explican este problema, los mismos que concluyen la Importancia de un buen clima Laboral, y que repercute significativamente en el desarrollo de la entidad.

En los cuadros estadísticos se reflejan claramente los efectos del Clima Organizacional, y la importancia que debe tener una buena motivación Laboral.

Se trató de realizar la investigación en todas las áreas que comprende esta institución, por lo que se optó visitar in situ al personal que se encontró distante a la sede central.

Se utilizaron instrumentos de medición (cuestionarios) que fueron desarrollados por el personal de la entidad, también se utilizaron software como Excel, SPSS 24.0, Microsoft Word, y Power Point.

Asimismo se establecen resultados y prueba de hipótesis, los mismos que nos permiten realizar conclusiones y recomendaciones.

ABSTRACT

The present research work corresponds to current real events, which are presented in most State institutions.

El Tinajones Special Project, is a work of great importance and recognized worldwide, even though its work climate is somewhat influenced by the political class of the day.

In principle I have developed Research Problems, based on the importance of this topic with organizational development, in a theoretical framework the background of the research, the methodology used, the description of the problem, based on the importance of this topic with the organizational development.

There is a series of Authors who explain this problem, the same ones that conclude the Importance of a good working climate, and that have a significant impact on the development of the entity.

In the statistical tables the effects of the Organizational Climate are clearly reflected, and the importance that a good Labor motivation must have.

We tried to carry out the research in all the areas included in this institution, so we opted to visit on site the staff that was distant from the central headquarters. Measurement instruments (questionnaires) that were developed by the entity's staff were used; software such as Excel, SPSS 24.0, Microsoft Word, and Power Point were also used.

Likewise, results and hypothesis testing are established, which allow us to draw conclusions and recommendations.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Actualmente es innegable que el clima organizacional dentro de las instituciones, ya sean públicas o privadas, es un factor determinante para la mejora de la productividad, la satisfacción del personal y de los clientes.

Taguiri, R. (1968) explicaba que el clima organizacional es sinónimo de atmósfera y condiciones, enfatizando los aspectos fundamentales de la empresa como organismo, cuyas características son perceptibles por sus propios trabajadores, proveedores y clientes. Taguiri también mencionaba que el término clima se refiere a la calidad del ambiente interno de la organización, tal como es experimentado por sus trabajadores.

Este mismo autor define el clima organizacional como una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan los integrantes de dicha institución, pudiéndose describir en función de un conjunto específico de atributos organizacionales, siendo una configuración particular de las distintas variables situacionales, Taguiri señala que el clima no es un fenómeno estático si no que mantiene una relación dinámica influyendo en el comportamiento de los trabajadores, sus actitudes, intereses, valores así como con las expectativas, factores sociales y culturales.

Chiavenato, I. (2009) conceptualiza el clima organizacional como la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influye poderosamente en su comportamiento.

En cada organización se producen infinitas posibilidades de relaciones humanas, las cuales contribuyen en promover el intercambio de ideas, sentimientos y emociones, construyendo la motivación de los empleados. Por ello, se podría afirmar que el clima organizacional adecuado sería aquel en el que los empleados pudieran tener una motivación laboral acorde con el tipo y ritmo de trabajo que realizan.

De acuerdo con Palma, S. (2002) el clima organizacional es entendido como la percepción que tienen los miembros de una organización sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, esta percepción puede convertirse en un instrumento diagnóstico que permita el diseño de acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

El Proyecto Hidroenergético y de Irrigación Olmos Tinajones está ubicado en la región Lambayeque; el propósito del proyecto es trasvasar los recursos hídricos de la vertiente del Océano Atlántico hacia la vertiente del Océano Pacífico mediante un Túnel Trasandino para su posterior aprovechamiento en la generación de energía eléctrica y la irrigación de tierras áridas con condiciones climáticas muy favorables para la producción agrícola.

Actualmente, en el Proyecto Especial Olmos Tinajones laboran 320 personas desempeñando diversas actividades; observándose en los trabajadores un ambiente de insatisfacción general y descontento, poco apoyo por parte de la administración, adeudo de beneficios laborales, rechazo de los pedidos de los trabajadores y presencia de favoritismos, situación que podría estar originando un menoscabo en su desempeño laboral.

1.2. Formulación del Problema

Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017?

Problemas Específicos

- ¿De que manera el clima organizacional influye en las funciones de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones?
- ¿De que manera el clima organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones?
- ¿De que manera el clima organizacional influye en el rendimiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones?

1.3. Objetivo General

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017.

1.4. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia del clima organizacional en las funciones de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.
- Determinar la influencia del clima organizacional en el comportamiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.
- Determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

1.5. Justificación de la Investigación

Justificación teórica: La presente investigación utiliza información conceptual para contrastar la relación existente entre desempeño y clima organizacional, por tanto servirá de base para el desarrollo de nuevos conocimientos que incrementen el campo de la administración.

Justificación Práctica: La presente investigación estudia variables como clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que son estudiadas en la ciencia administrativa en las diferentes materias, permitiendo que el investigador emplee estos elementos para explicar las relaciones existentes entre estas variables, en el contexto de la problemática de una organización, permitiendo la adopción de medidas preventivas y correctivas.

Justificación metodológica: Mediante la investigación se determinará la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, utilizando metodologías validadas de la investigación científica, como el método inductivo – deductivo y técnicas que permitirán la contrastación de la hipótesis de estudio.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Poca disponibilidad de tiempo del personal para contestar los instrumentos.

Factor económico, para lo cual se ha tenido que elaborar un presupuesto y tratar que el presente proyecto sea viable.

Por otro lado, a pesar que existe bibliografía en internet sobre el tema en mención. Sin embargo, los libros que son fuentes importantes de consulta, resulta difícil adquirirlos.

1.7. Viabilidad de la Investigación

La investigación es viable por la disponibilidad de información existente, la relevancia que significa sus resultados, así como, por la aplicación de la metodología para su desarrollo teórico y estadístico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Cruz, M. & Macías, A. (2016) en el estudio “El Clima Organizacional, factor determinante para el desarrollo de la organización y sus individuos, un estudio de caso” concluyen que las dimensiones que requieren atención prioritaria son: sueldos y compensaciones; en esta dimensión los trabajadores administrativos consideran que no existe un sistema de sueldos y prestaciones que los motive para realizar sus actividades, en la dimensión de promoción, el personal administrativo percibe escasa probabilidad de verse promovido para ascender a más altos niveles; en la dimensión de comunicación, el 73% de la población estudiada, percibe que a pesar de existir una comunicación aceptable entre compañeros y con el jefe, el 53 % de los trabajadores plantean que hace falta mejorar la comunicación, la cual perciben como escasa y deficiente.

Mesías, L. (2013) en “Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales que afectan la percepción sobre el Clima Laboral en los Trabajadores del Banco Caja Social Sede Pasto” realizada con el objetivo de establecer la influencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales sobre la percepción del clima laboral en las diferentes áreas de trabajo, obteniendo como resultado que la satisfacción laboral y la motivación que se relacionan con el clima laboral favorable frente a los niveles de riesgo altos presentados en algunos trabajadores.

William, L. (2013) en la tesis de Maestría “Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública” con el objetivo de conocer conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la dependencia municipal. Concluye que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro de un sistema

colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17%.

Nacionales

Pajuelo, D. (2016) en la tesis de maestría “Clima Organizacional en la Calidad de Servicio de la Corte Superior de Justicia De Huánuco Sede Pachitea, Periodo 2016” cuyo El objetivo principal consistió en determinar la relación que ejerce el clima organizacional en el nivel o calidad de servicio que la corte ofrece a sus usuarios, luego de aplicar los instrumentos pudo demostrar que las variables (independiente = clima organizacional) y (dependiente= calidad de servicio) guardan una relación positiva y directa. Por ende, al tener un mejor clima organizacional, el servicio proporcionado por esas personas, va ser mejor. Además se pudo percibir ciertos inconvenientes y problemas que tan solo se originan por creencias preconcebidas de las personas; o por mal entendimientos, lo que ocasiona que dentro de las labores diarias, la comunicación interpersonal en las oficinas sea mínima, repercutiendo negativamente en el servicio que se le brinda al usuario

Vela, S. (2016) en la tesis de doctorado “Clima Organizacional y Satisfacción del Usuario Externo - Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco – 2015” con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios externos que acuden al Hospital Regional Hermilio Valdizan, los resultados obtenidos son: el 77,5% de trabajadores refieren que el clima organizacional es inadecuado, el 82,2% de usuarios refieren estar insatisfechos con respecto a la atención recibida.

Elías, F. (2015) en la investigación “El Clima Laboral y su Influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos S.A.C. – 2015”, con el objetivo de analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Limones Piuranos S.A.C. Se utilizó la técnica de muestreo

probabilístico y se aplicó un cuestionario para recolección de la información, basado en respuestas en formas de escala y tomando como referencia las dimensiones del clima laboral del autor Litwin y Stringer y las dimensiones del desempeño laboral. De los resultados se concluyó que son muy pocos los colaboradores que conocen la estructura de la empresa y que las condiciones laborales eran poco confiables afectando al desempeño laboral. Los colaboradores afirmaron que sus jefes cumplían moderadamente con el rol de líder.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Chiavenato (2009) considera que el clima organizacional es la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influye poderosamente en su comportamiento.

Morales, Urosa, & Blanco (2003) expresan que el clima organizacional es el conjunto de características percibidas por los propios trabajadores, proveedores y clientes. Para estos autores, el término clima se refiere a la calidad del ambiente interno de la organización, como lo experimentan quienes en ella laboran.

El clima organizacional es determinante en la forma de una organización, en las decisiones que en el interior de ellas se ejecuten o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización. Por ello, Robbins (1998) afirmaba que “en un organización se pueden encontrar diversas escalas de climas organizacional”

Para Litwin & Stringer (1968) resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

1. Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
2. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
3. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
5. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
6. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Características del clima organizacional

Goncalvez (1997) considera que el clima organizacional presenta las siguientes características:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Teorías del clima organizacional

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de Clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) explica que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer

los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

1.1. Sistema I. Autoritario explotador

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo.

Sistema I. Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II. Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control.

En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Sistema III. Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El sistema IV, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

2.2.2. Desempeño Laboral

Para Chiavenato, (2009) el desempeño laboral viene a ser el conjunto de acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos organizacionales. Por ello, afirma que un buen desempeño

laboral es la principal fortaleza con la que puede contar una institución.

Por tal motivo, Chiavenato, (2011), considera que la evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Bittel, (2000) expresaba que el desempeño es un constructo influenciado en gran medida por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Concluyendo que “el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en favor de consolidar los objetivos de la empresa”.

Importancia del Desempeño Laboral

De acuerdo con Pernía & Carrera, (2014) la importancia del desempeño laboral estriba en que gracias a él, es posible realizar la implementación de nuevas políticas de compensación laboral, se pueden establecer mejoras de las condiciones laborales, también ayuda a tomar decisiones o a ubicar a los trabajadores dentro de la organización, permite decidir si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y es un elemento de ayuda en la observación de la existencia de conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo.

Evaluación del desempeño laboral

Pernía & Carrera,(2014) establecen que la evaluación del desempeño laboral es posible realizar a través de los siguiente componentes: funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el trabajador dentro de la institución.

a) **Funciones:** para estos autores, las funciones son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, las mismas que deben realizadas eficientemente, por ello que el trabajador debe conocer sus labores y su rol como empleado, además de poseer capacidad de análisis, características ambas que tienen por finalidad contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

- Conocimiento del trabajo: este rasgo mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo, el nivel de comprensión de los principios, conceptos, técnicas, y requisitos, necesarios para desempeñar las tareas del puesto. También abarca la capacidad del trabajador para adelantarse a las tendencias del mercado, buscando la innovación de estrategias que le permitan mejorar su capacidad para desempeñar el puesto.
- Capacidad de análisis: son el conjunto de procesos que utiliza el trabajador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

b) **Comportamiento:** el comportamiento hace referencias a todas aquellas cualidades y conductas que manifiesta el trabajador frente a las funciones atribuidas. Entre ellas, se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción.

- Habilidades: es la capacidad de mantener operando de forma estable sus sistemas de trabajo, para conseguirlo se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar una buena labor.
- Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo
- Satisfacción: es el nivel de agrado o contento que manifiesta el personal ante las actividades que se le ha atribuido,

asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores.

c) **Rendimiento:** se refiere al grado de productividad laboral que presenta el trabajador en sus actividades, engloba la eficiencia en su ejecución, y comprende: la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.

- Resolución de problemas: es la capacidad para resolver aquellas deficiencias u obstáculos que se manifiestan diariamente en las labores diarias. Para ello, el empleado movilizar recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas.
- Ausentismo: “es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad” (Pernía & Carrera, 2014).
- Compromiso: es la capacidad de identificación e involucramiento del empleado con la organización, un trabajador comprometido es aquel que actúa sin necesidad de indicaciones, es eficaz al afrontar nuevas situaciones y problemas, es creativo y proactivo en el manejo de situaciones de trabajo y puede realizar un trabajo autónomo.
- Trabajo en Equipo: para Pernía & Carrera, (2014) es “la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos”.

2.3. Definiciones Conceptuales

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral viene a ser el conjunto de acciones y comportamientos observados del trabajador que juegan un papel importante en el logro de las metas institucionales. Puede ser medido a través de las funciones, el comportamiento y el rendimiento laboral.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un proceso multidimensional que resulta de la interacción entre las características y la personalidad de los trabajadores con la de la organización.

El clima organizacional puede entenderse como el ambiente de trabajo que es percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, ejerciendo influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

COMUNICACIÓN

“Conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y sus diferentes públicos externos”.
(Andrade, 2005)

LIDERAZGO

“El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preside, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común”.

El liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente. (Chiavenato, 2009)

SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins, (1998) define la satisfacción laboral como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

2.4. Hipótesis

General

El tipo de clima organizacional influye de manera significativa en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017.

Específicas

- La comunicación influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.
- El liderazgo influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.
- La motivación influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.
- La satisfacción laboral influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

2.5. Variables

2.5.1. Variable Dependiente

Desempeño laboral

2.5.2. Variable Independiente

Clima Organizacional

2.6. Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE EVALUACIÓN		INSTR.
			Por Dimensión	Escala de la variable	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de comunicación - Calidad y cantidad de la información entregada - Facilidades para la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización. - Nivel de involucramiento de los empleados en la toma de decisiones de la organización - Grado de búsqueda y aceptación de alternativas y para mantener y conservar las buenas relaciones humanas. 	Alto: 25 – 48 Medio: 13 – 24 Bajo: 0 – 12	Favorable: 95 – 188 Medianamente	Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO)
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para resolver conflictos internos y externos. - Eficiencia de la comunicación interpersonal - Nivel de organización del trabajo - Compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. - Conocimientos y destrezas de los directivos para dirigir las áreas a su cargo - Reconocimiento de los logros institucionales - Referencias positivas del departamento 	Alto: 25 – 48 Medio: 13 – 24 Bajo: 0 – 12	Favorable 48 – 94 Desfavorable 0 – 47	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de un ambiente de confianza - Capacidad de delegación de los responsables de la institución 	Alto: 25 – 48 Medio:		

		<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas - Presencia de capacitación continua - Condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) adecuadas - Nivel de remuneración 	<p>13 – 24</p> <p>Bajo:</p> <p>0 – 12</p>		
	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia de reconocimientos y premios institucionales - Resolución eficaz de los problemas - Ambiente cordial y tranquilo dentro de la institución - Nivel de autonomía - Satisfacción de las necesidades básicas - Fomento de innovaciones para mejorar el trabajo institucional 	<p>Alto:</p> <p>23 – 44</p> <p>Medio:</p> <p>12 – 22</p> <p>Bajo:</p> <p>0 – 11</p>		

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE EVALUACIÓN	INSTRUM.
Desempeño laboral	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de su rol como trabajador - Capacidad de análisis 	Muy bajo: 36 – 64 Bajo: 65 – 93 Regular: 94 – 121 Alto: 122 – 150 Muy alto: 151 – 180	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Actitud - Satisfacción 		
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Niveles de ausentismo laboral - Compromiso con la organización - Capacidad de trabajo en equipo 		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3.1.1. Enfoque

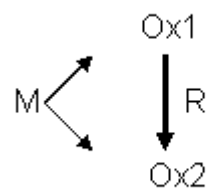
La investigación está basada en el enfoque cuantitativo: es decir, a partir del análisis de datos numéricos, mediante la estadística, que permitirá responder al problema de investigación y además aceptar o rechazar la hipótesis de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3.1.2. Alcance o nivel

El alcance es de tipo descriptivo.

3.1.3. Diseño

Se asume como diseño metodológico la investigación correlacional. Este tipo de estudios miden dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. Su diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra (conformada por los trabajadores del Proyecto Especial Olmos – Tinajones)

Ox₁: Grado del clima organizacional

Ox₂: Nivel de motivación laboral

R: Relación existente entre ambas variables.

3.2. Población y muestra

La población está constituida por la totalidad de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, siendo un total de 320 empleados.

La muestra está compuesta por aquellos trabajadores que acepten de manera voluntaria participar de la presente investigación. La proporción de la muestra se determinará mediante la aplicación de la fórmula estadística, la misma que se detalla a continuación:

Fórmula para hallar el Tamaño de muestra:

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$
$$n = \frac{1.96^2(0.50 * 0.50)}{0.05^2 + \frac{(1.96^2(0.50 * 0.50))}{320}}$$
$$n = \frac{3.8416 (0.25)}{0.0025 + \frac{3.8416(0.25)}{320}}$$

$$n = 175$$

Donde:

N = Población (320)

$$q = 1 - p (0.50)$$

Z = Valor Tabla (1.96) 95%

e = Margen de error permitido (0.05)

p = Proporción esperada (50% = 0.5)

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

En el presente estudio se emplea los siguientes instrumentos:

A: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral:

Este cuestionario; adaptado de Solano, (2017) consta de 36 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5.

Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO):

El inventario de clima organizacional es un instrumento que mide el nivel de actitudes comunicativas existentes en las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo dentro de la administración, el grado de motivación que disponen los trabajadores y la satisfacción laboral como resultado de logros alcanzados, consta de 47 ítem.

3.3.2. Para la presentación de datos

Microsoft Excel 2013: para la elaboración de las sábanas de datos, formato de las tablas y elaboración de los gráficos estadísticos.

Microsoft Word 2013: para el procesamiento de la información secundaria y la elaboración del informe final.

Microsoft Power Point 2013: se empleará en la elaboración de la presentación para la sustentación del informe final de la tesis.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Se utilizara :

SPSS 24.0: permitirá la elaboración de las tablas de frecuencia de las variables en estudio, el cálculo de las frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central como la media y la aplicación de la prueba de contrastación de hipótesis (Correlación C de Pearson).

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	47

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	36

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente Alfa de Cronbach la confiabilidad de los instrumentos es fuerte. Un cuestionario será mas o menos fiable en la medida que su valor se acerque en mayor proporción a la unidad.

Tabla 3

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	132	75.4	75.4
Femenino	43	24.6	100.0
Total	175	100.0	

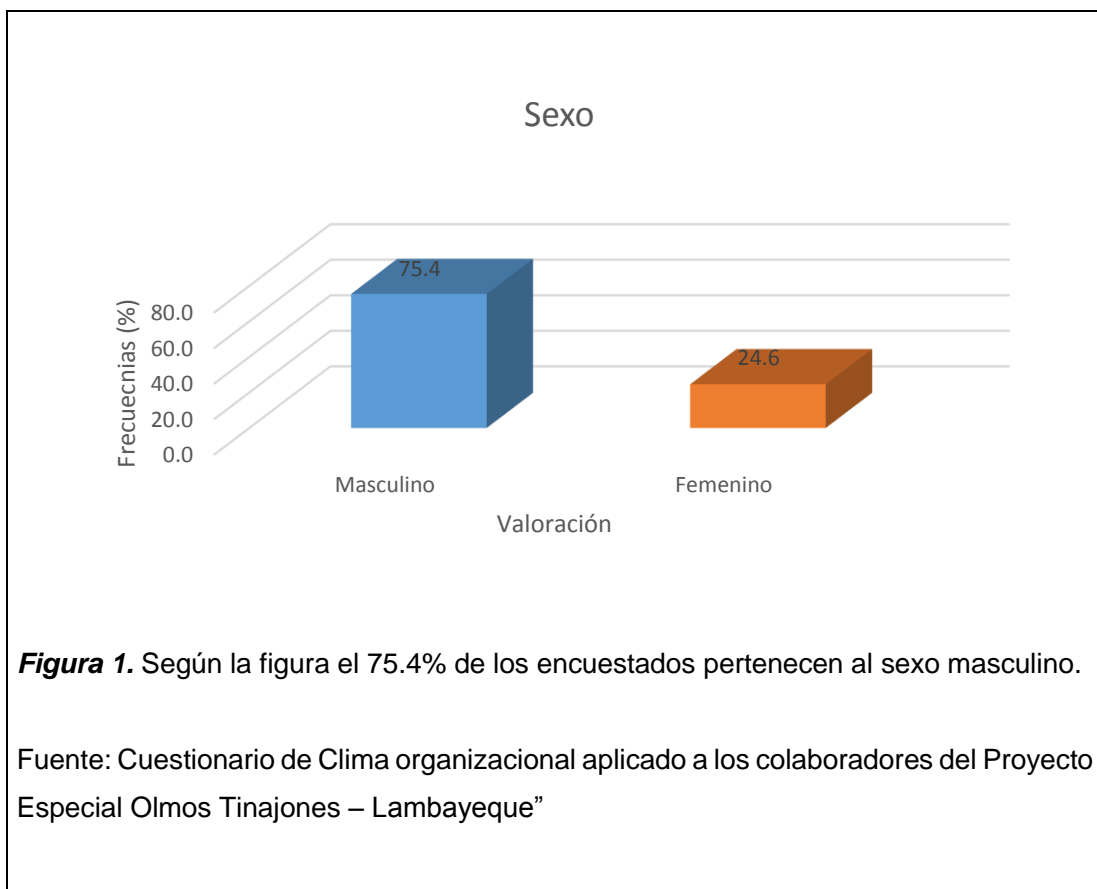


Tabla 4

Edades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
30 - 35	19	10.9	10.9
36 - 41	26	14.9	25.8
42 -47	27	15.4	41.2
48 - 53	30	17.1	58.3
54 - 59	51	29.1	87.5
60 - 65	11	6.3	93.8
66 - 71	11	6.3	100.0
Total	175		

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

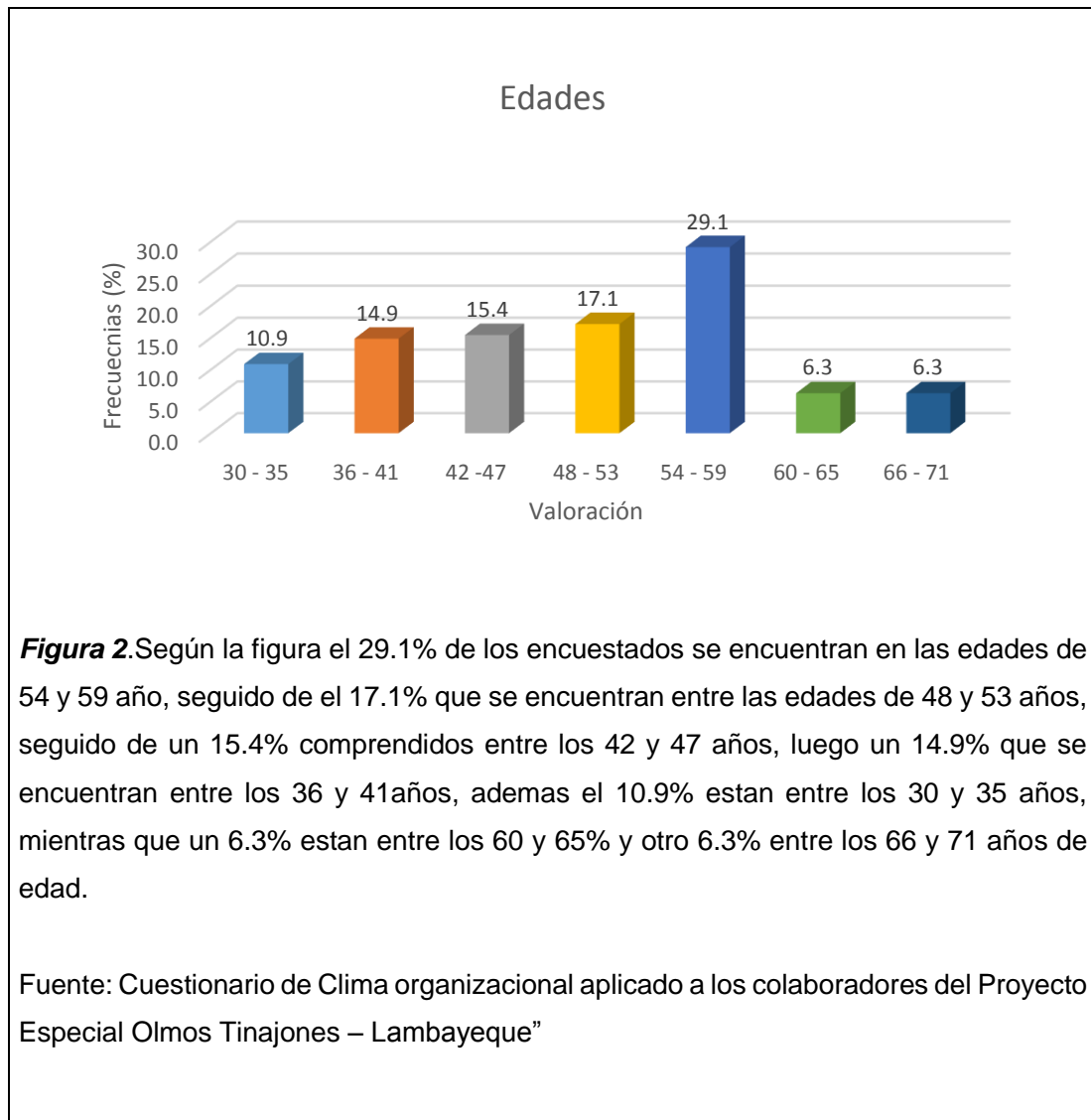


Figura 2. Según la figura el 29.1% de los encuestados se encuentran en las edades de 54 y 59 años, seguido de el 17.1% que se encuentran entre las edades de 48 y 53 años, seguido de un 15.4% comprendidos entre los 42 y 47 años, luego un 14.9% que se encuentran entre los 36 y 41 años, además el 10.9% están entre los 30 y 35 años, mientras que un 6.3% están entre los 60 y 65 años y otro 6.3% entre los 66 y 71 años de edad.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 5

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	42	24.0	24.0
Casado	133	76.0	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

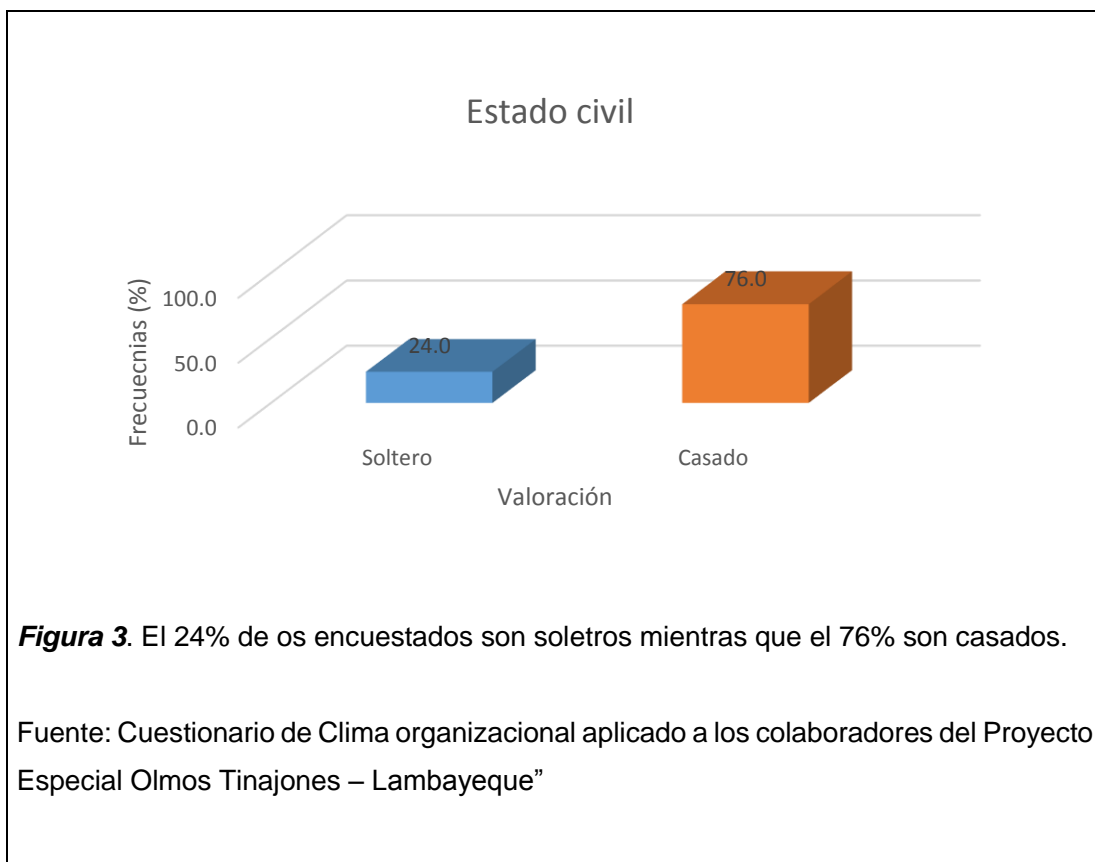


Tabla 6

Años de experiencia				
	Frecuencias		Porcentajes	Porcentaje acumulado
5 - 10	26		14.9	14.9
11 - 16	48		27.4	42.3
17 - 22	72		41.1	83.4
23 - 28	15		8.6	92.0
29 - 34	14		8.0	100.0
Total	175			

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

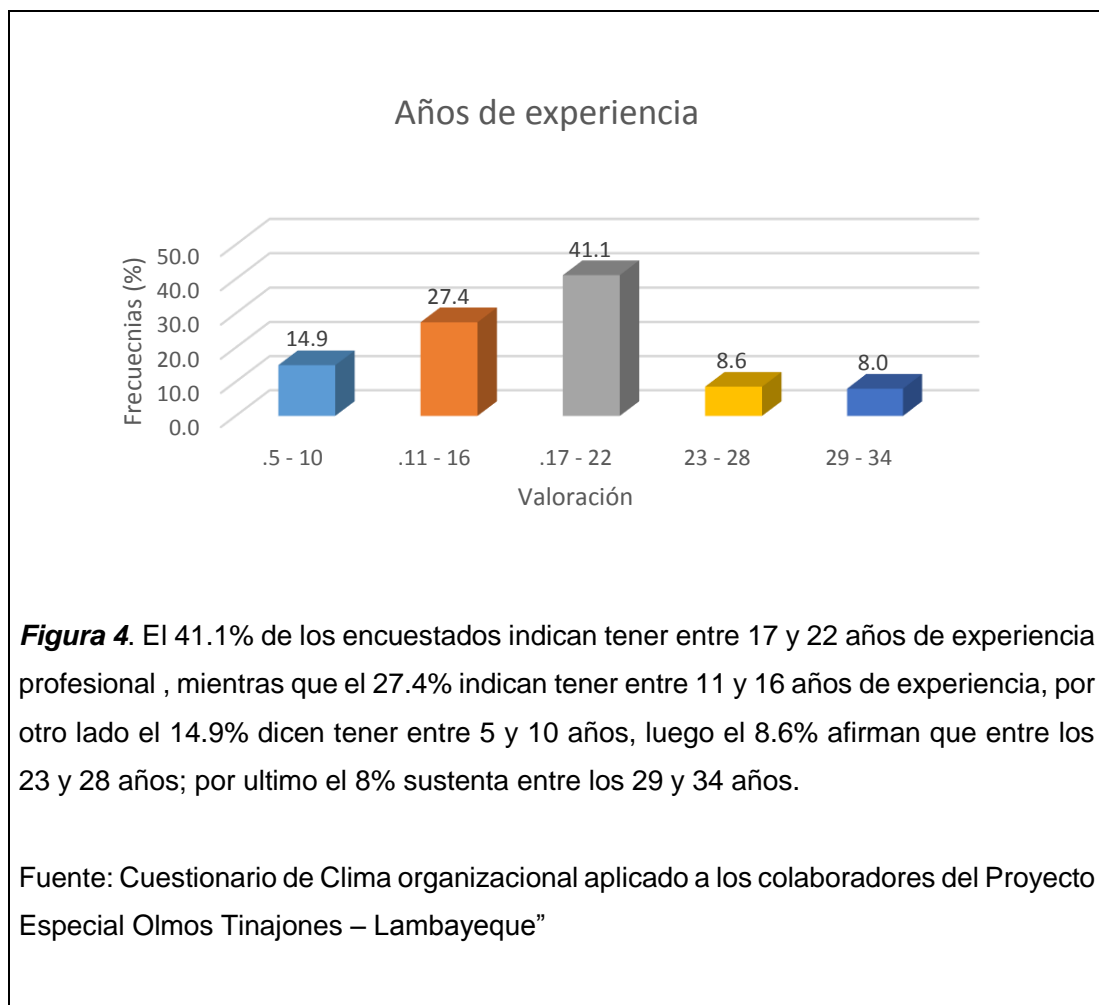


Tabla 7

Horas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
40	10	5.7	5.7
45	1	.6	6.3
48	163	93.1	99.4
49	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

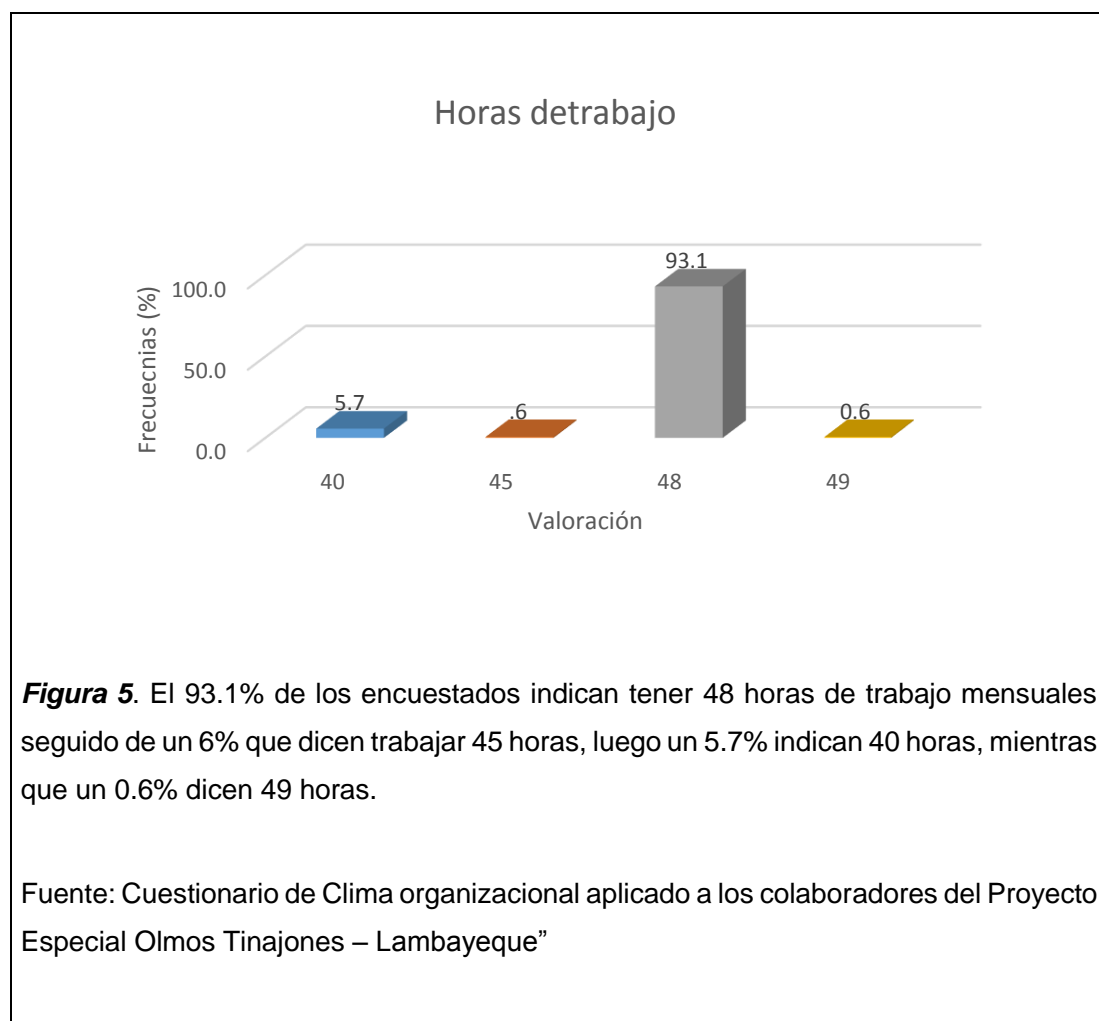


Tabla 8

Situación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nombrado	151	76.4	76.4
Contratado	24	13.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

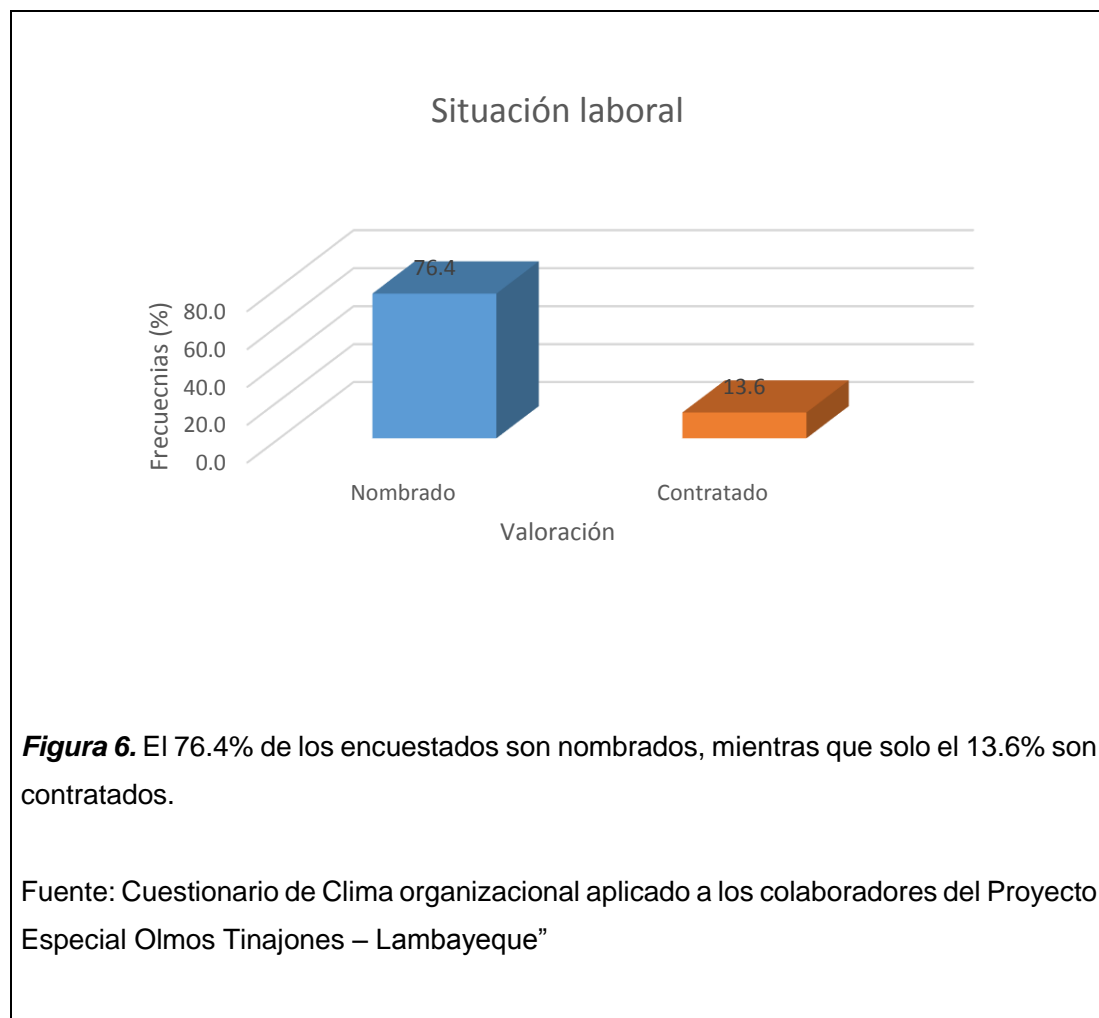


Tabla 9

He obtenido premios y reconocimientos de las autoridades institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	61	34.9	34.9
Rara vez	71	40.6	75.4
A veces	43	24.6	100.0
Con frecuencia	0	0.0	
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

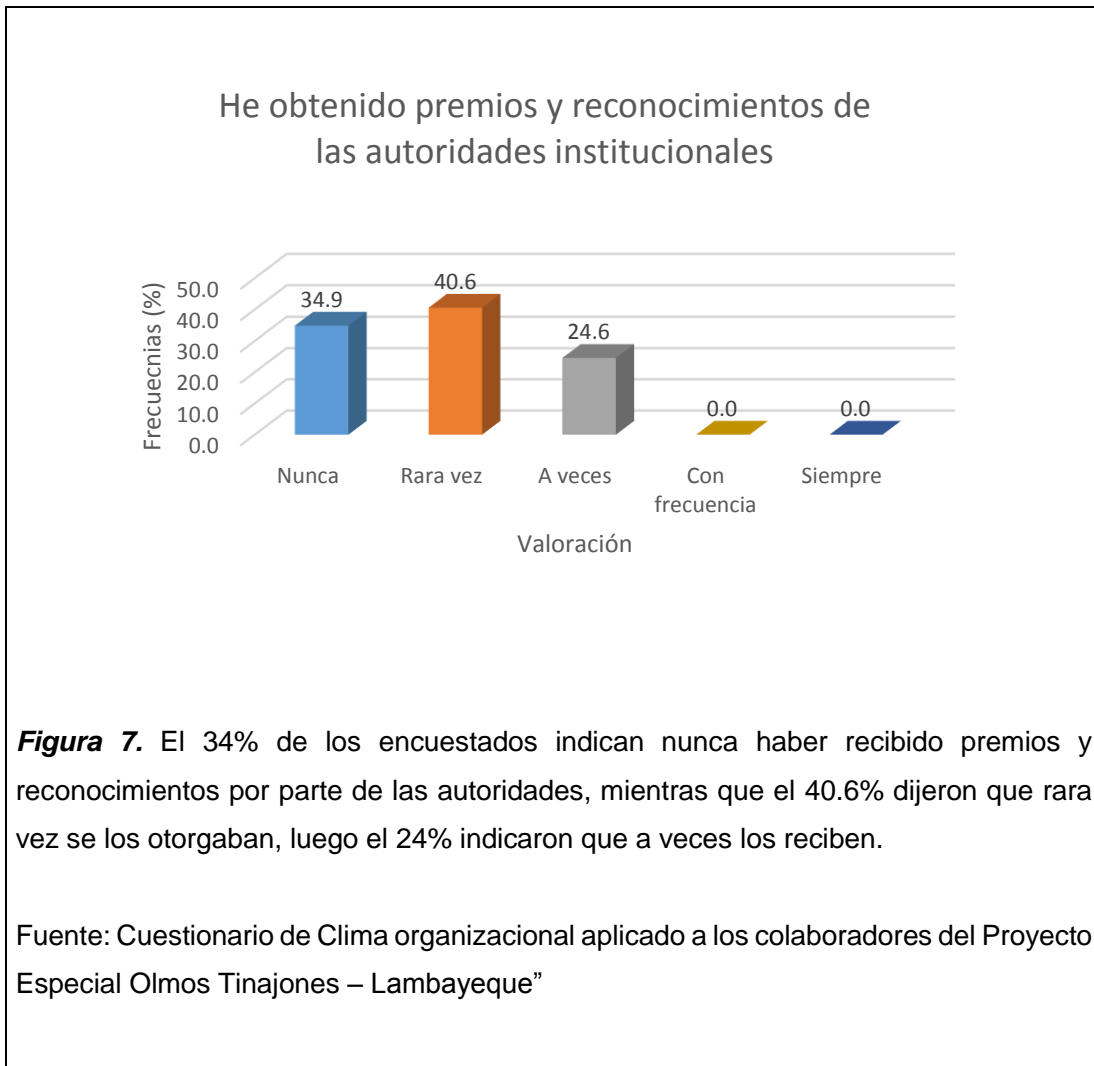


Tabla 10

El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.4	3.4
Rara vez	94	53.7	57.1
A veces	75	42.9	100.0
Con frecuencia	0	0.0	
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

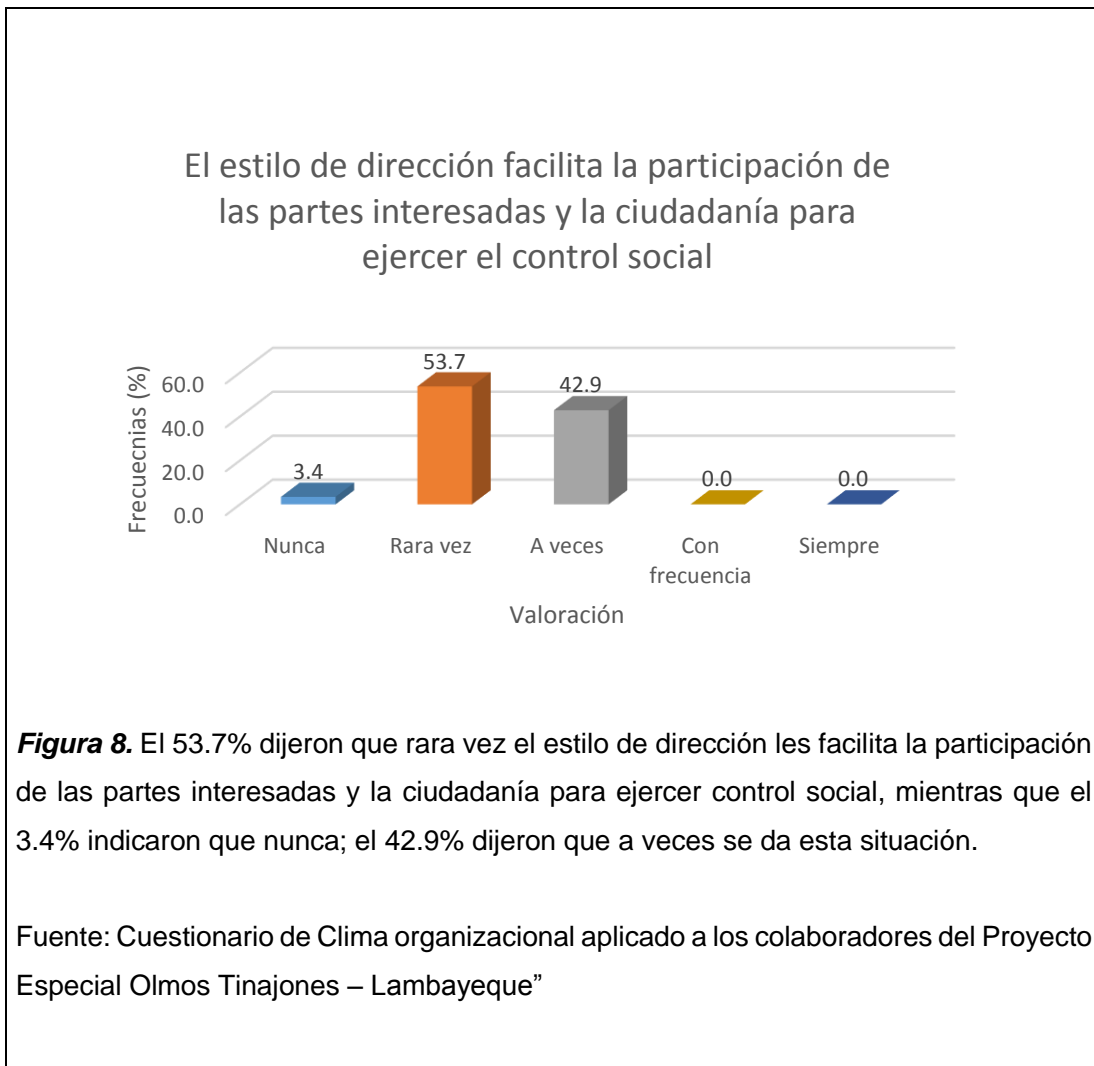


Tabla 11

El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.1	1.1
Rara vez	34	19.4	20.6
A veces	128	73.1	93.7
Con frecuencia	11	6.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

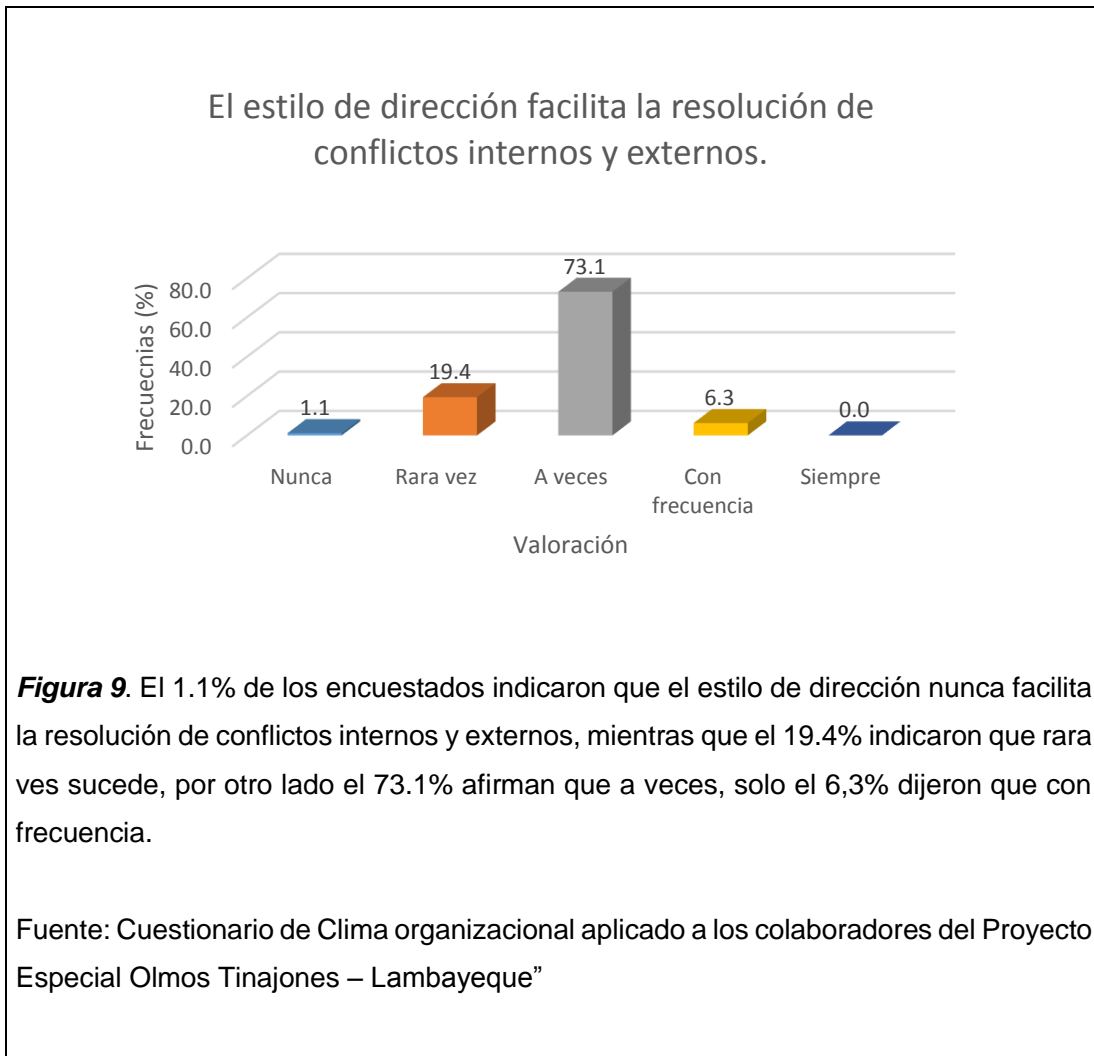


Tabla 12

Existe un ambiente de confianza entre compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7
Rara vez	11	6.3	8.0
A veces	145	82.9	90.9
Con frecuencia	16	9.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

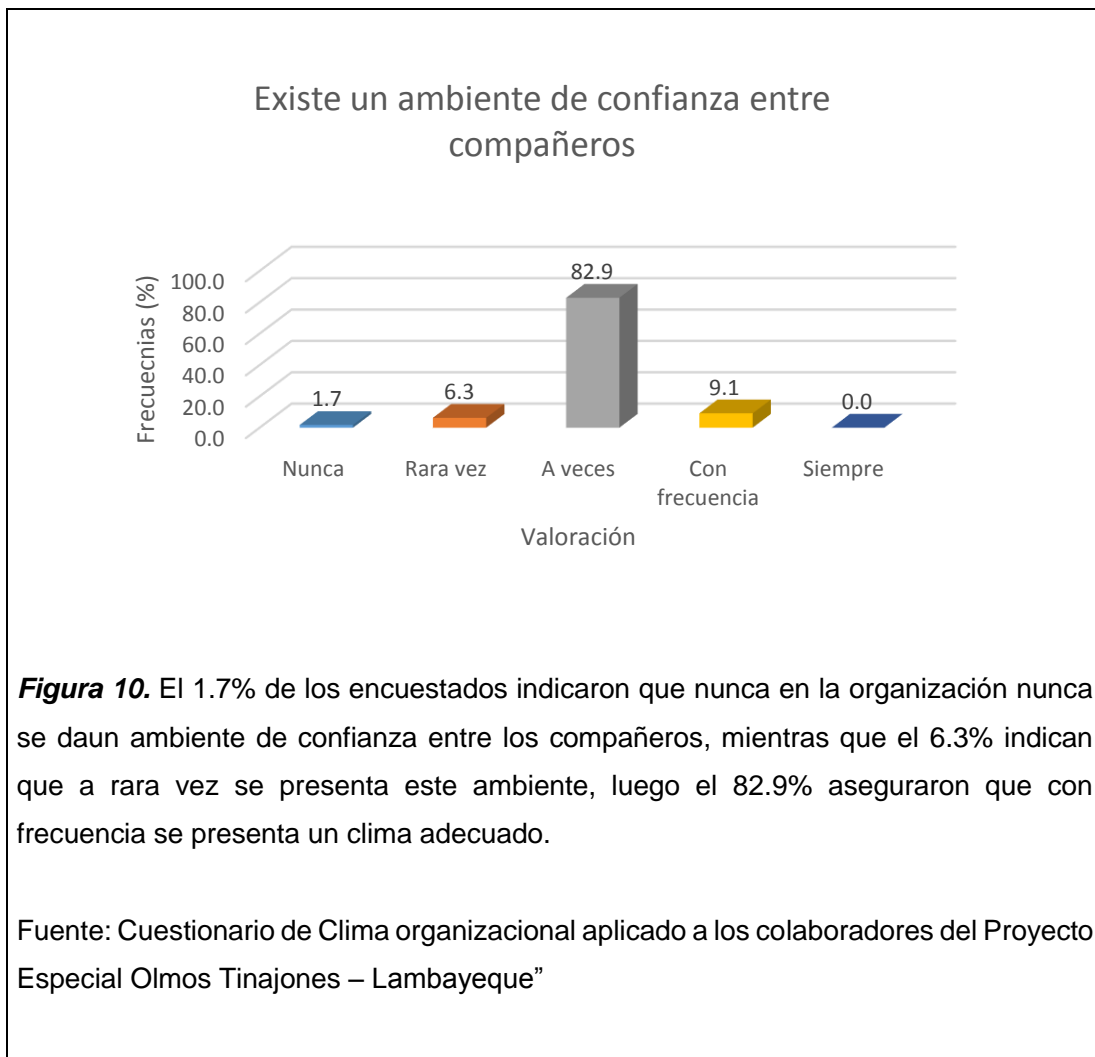


Figura 10. El 1.7% de los encuestados indicaron que nunca en la organización nunca se da un ambiente de confianza entre los compañeros, mientras que el 6.3% indican que a rara vez se presenta este ambiente, luego el 82.9% aseguraron que con frecuencia se presenta un clima adecuado.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 13

En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7
Rara vez	19	10.9	12.6
A veces	116	66.3	78.9
Con frecuencia	37	21.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

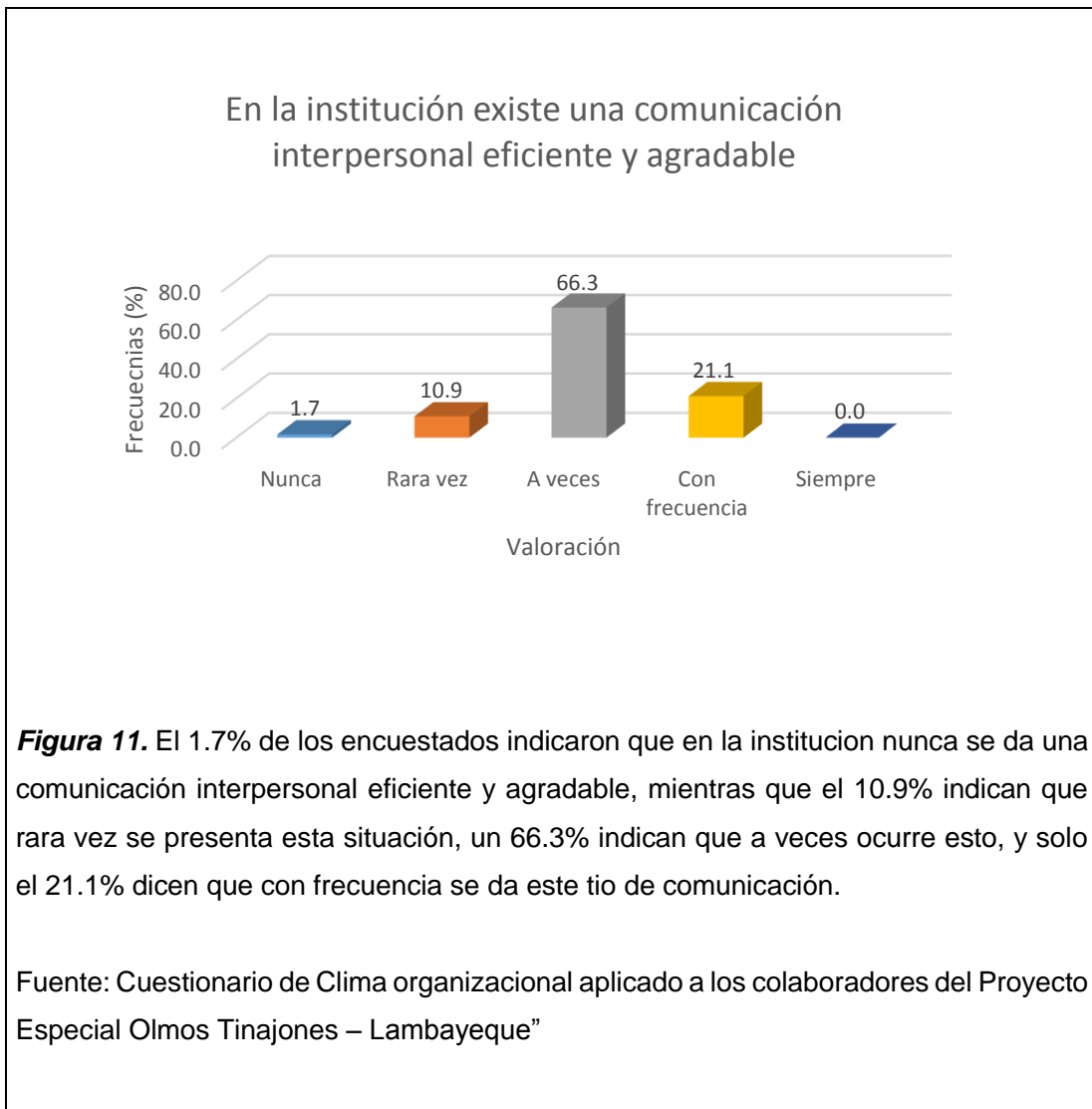


Tabla 14

En el trabajo se escuchan unos a otros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	33	18.9	18.9
A veces	93	53.1	72.0
Con frecuencia	49	28.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

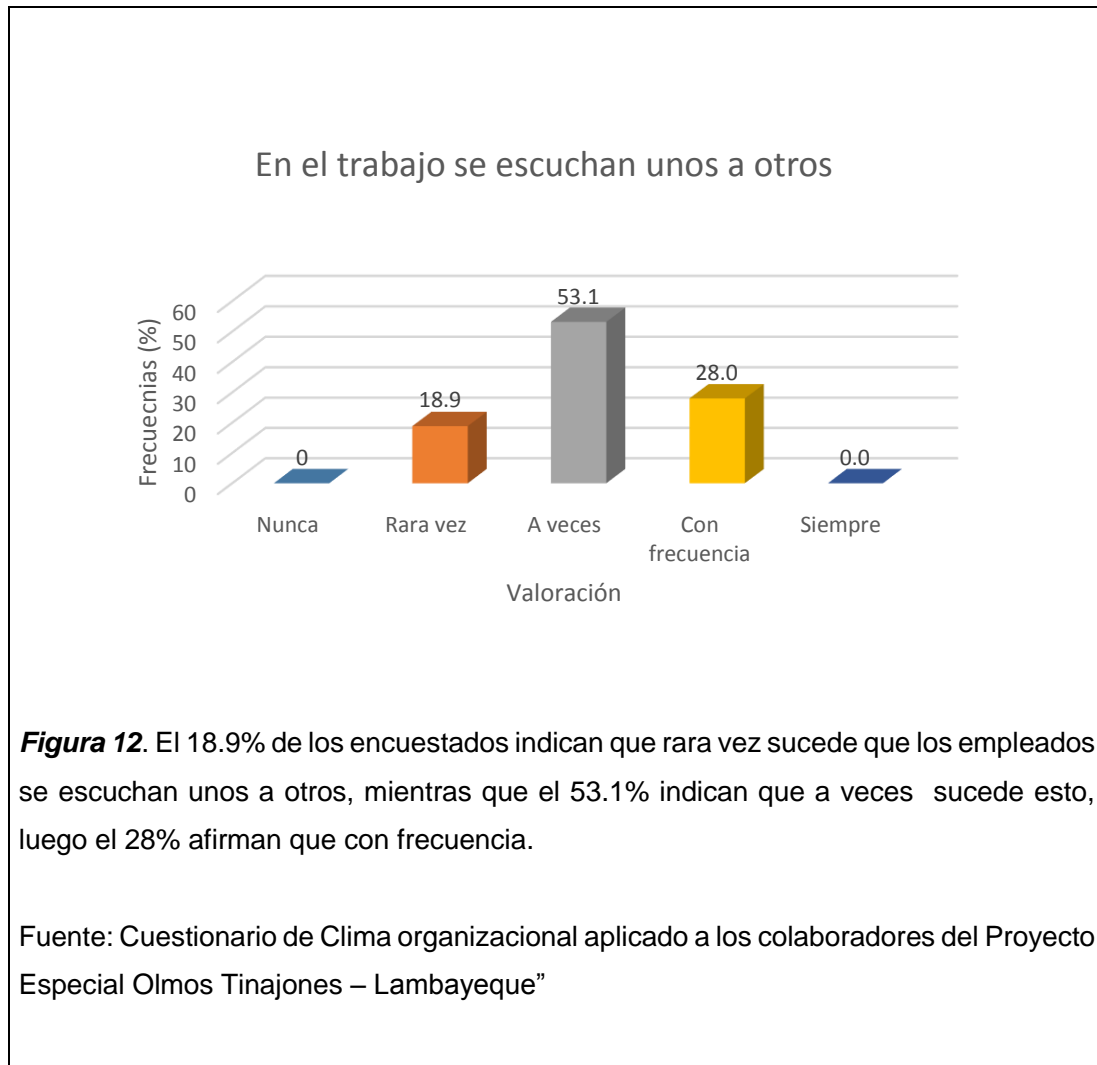


Figura 12. El 18.9% de los encuestados indican que rara vez sucede que los empleados se escuchan unos a otros, mientras que el 53.1% indican que a veces sucede esto, luego el 28% afirman que con frecuencia.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 15

El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7
Rara vez	7	4.0	5.7
A veces	98	56.0	61.7
Con frecuencia	67	38.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

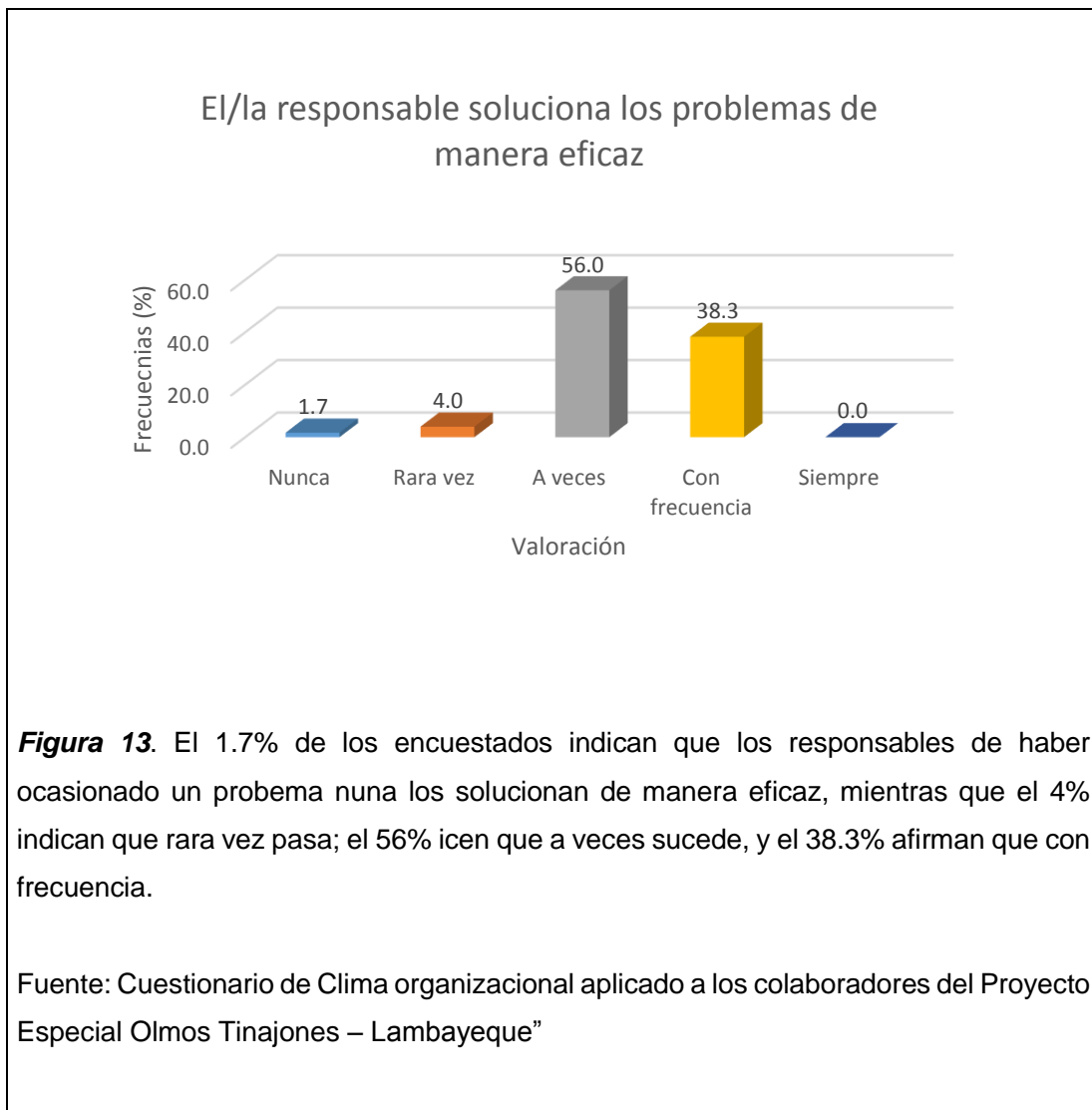


Figura 13. El 1.7% de los encuestados indican que los responsables de haber ocasionado un problema nunca los solucionan de manera eficaz, mientras que el 4% indican que rara vez pasa; el 56% dicen que a veces sucede, y el 38.3% afirman que con frecuencia.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 16

El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	0	0.0	0.0
A veces	102	58.3	58.3
Con frecuencia	73	41.7	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

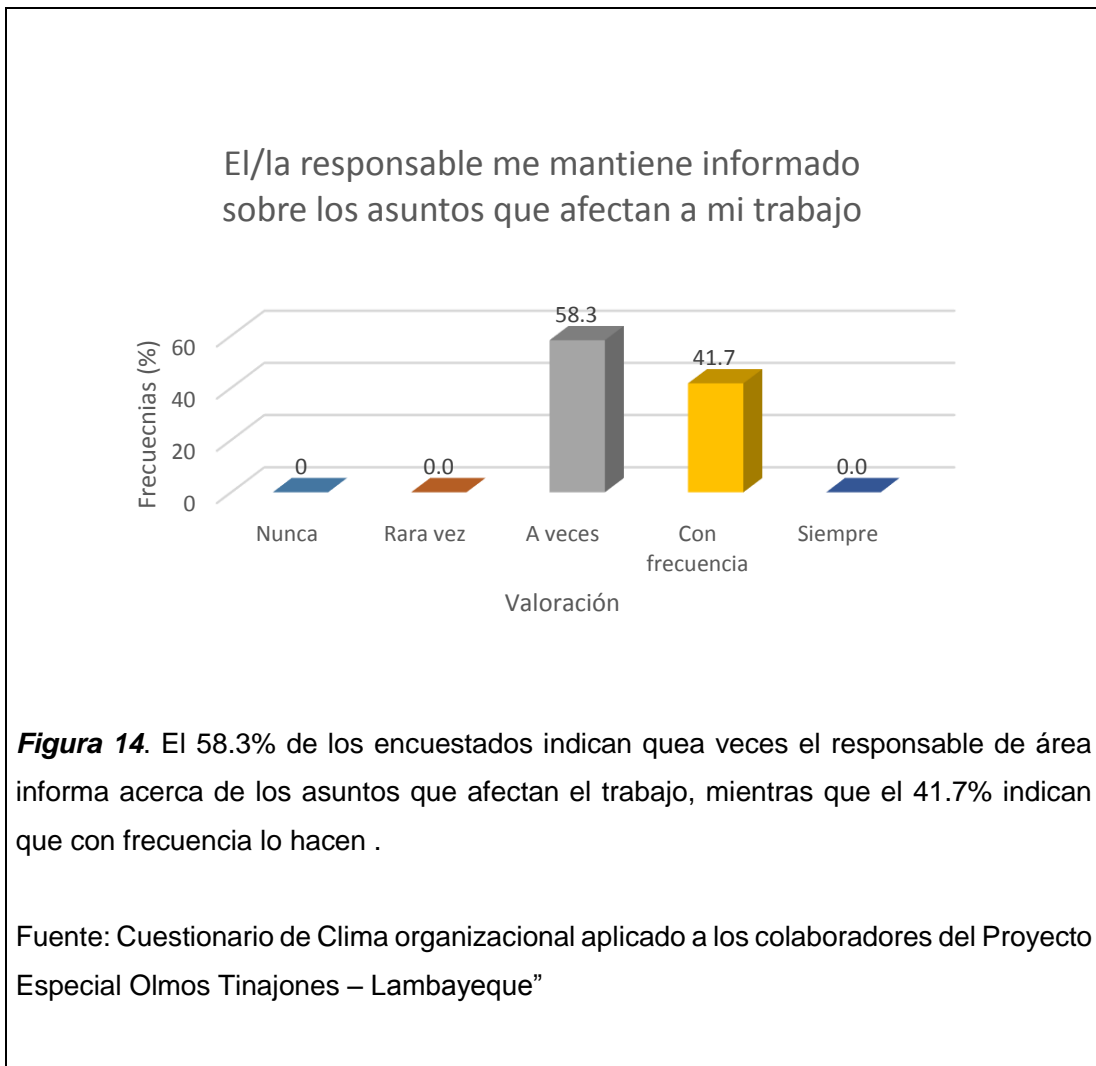


Tabla 17

El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	14	8.0	8.0
A veces	107	61.1	69.1
Con frecuencia	54	30.9	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

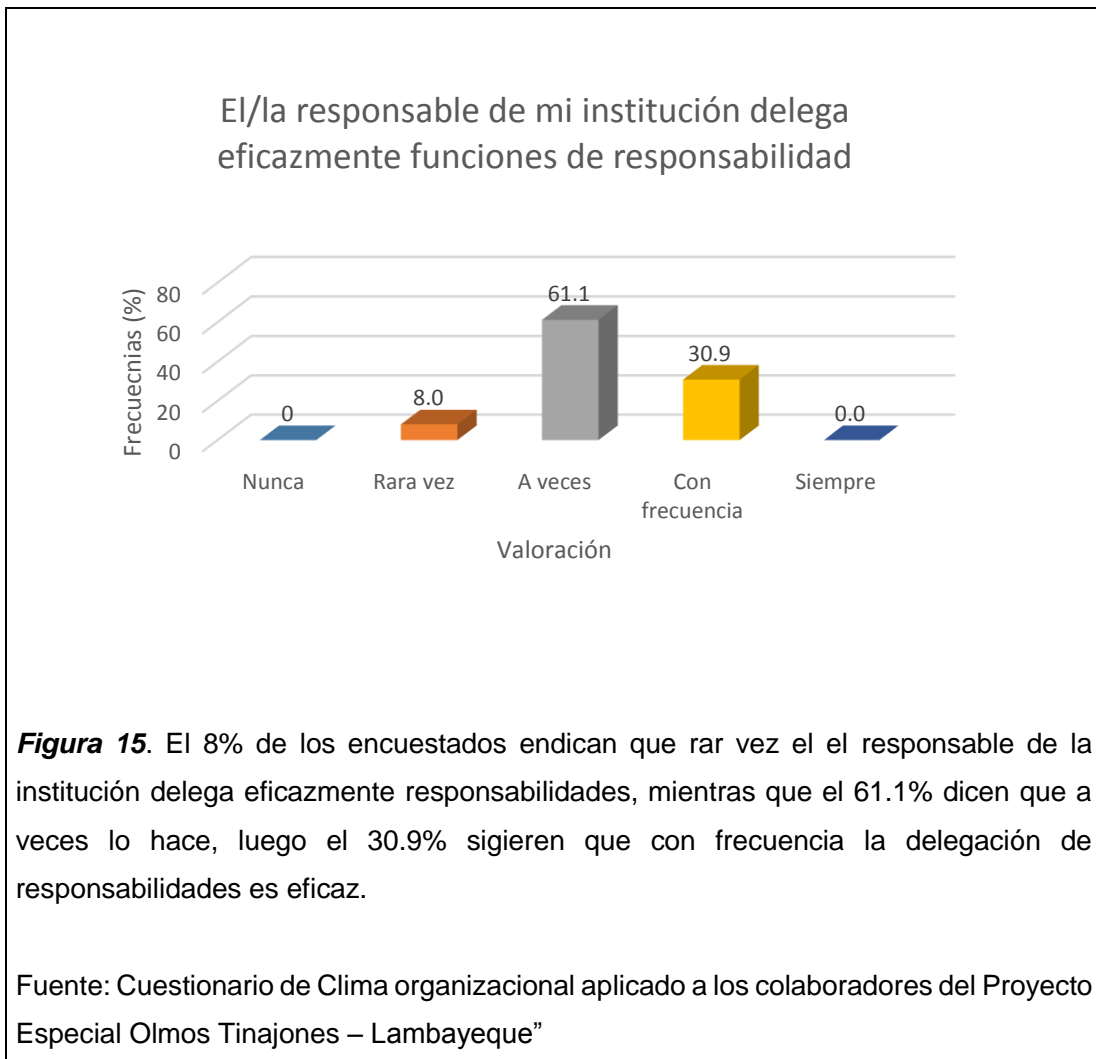


Tabla 18

El trabajo en mi institución está bien organizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	39	22.3	22.3
A veces	83	47.4	69.7
Con frecuencia	51	29.1	98.9
Siempre	2	1.1	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

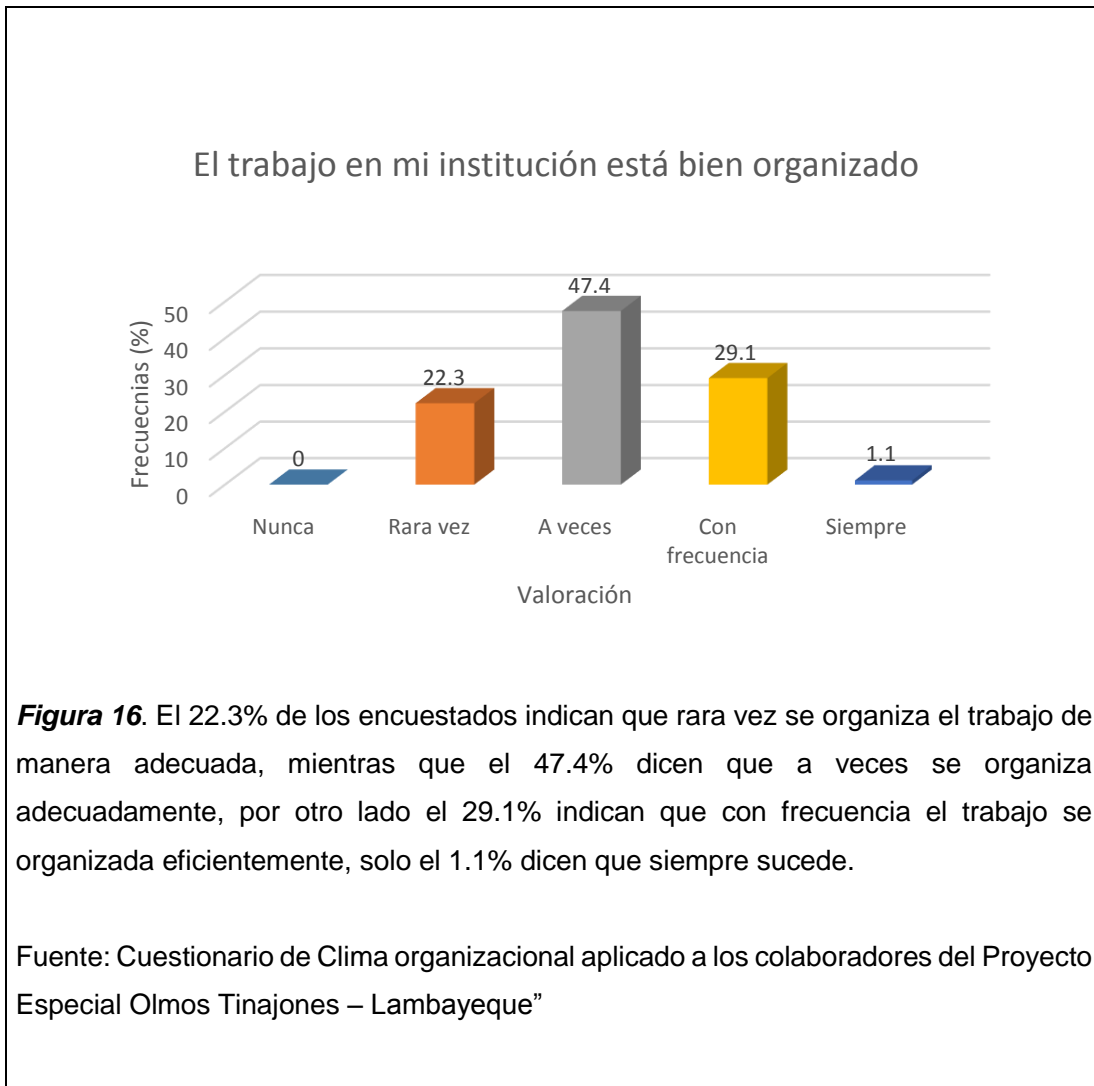


Figura 16. El 22.3% de los encuestados indican que rara vez se organiza el trabajo de manera adecuada, mientras que el 47.4% dicen que a veces se organiza adecuadamente, por otro lado el 29.1% indican que con frecuencia el trabajo se organizada eficientemente, solo el 1.1% dicen que siempre sucede.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 19

Existe el disfrute de buenas ideas en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	1	0.6	0.6
A veces	119	68.0	68.6
Con frecuencia	55	31.4	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

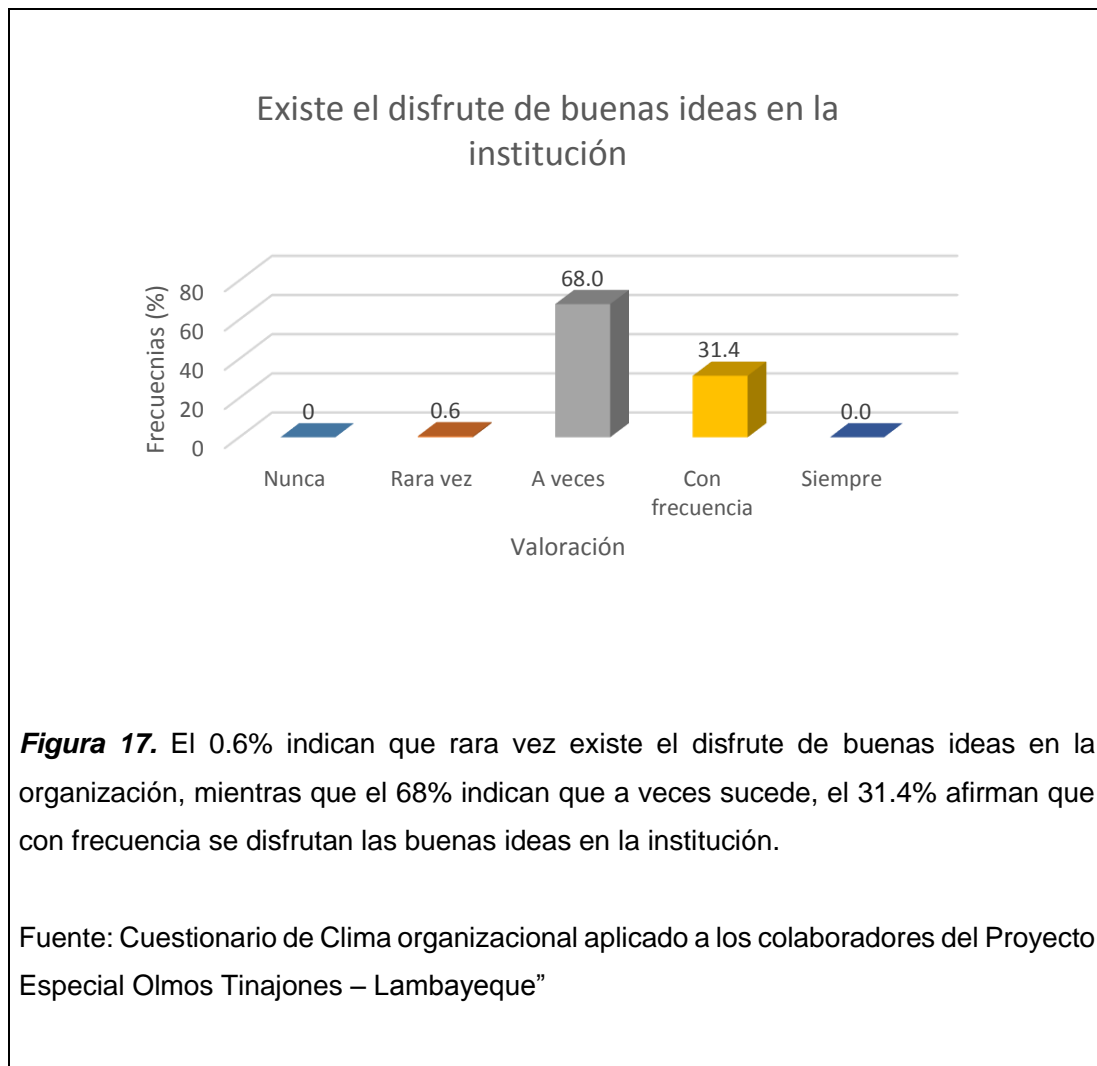


Tabla 20

Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	34	19.4	19.4
A veces	103	58.9	78.3
Con frecuencia	37	21.1	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

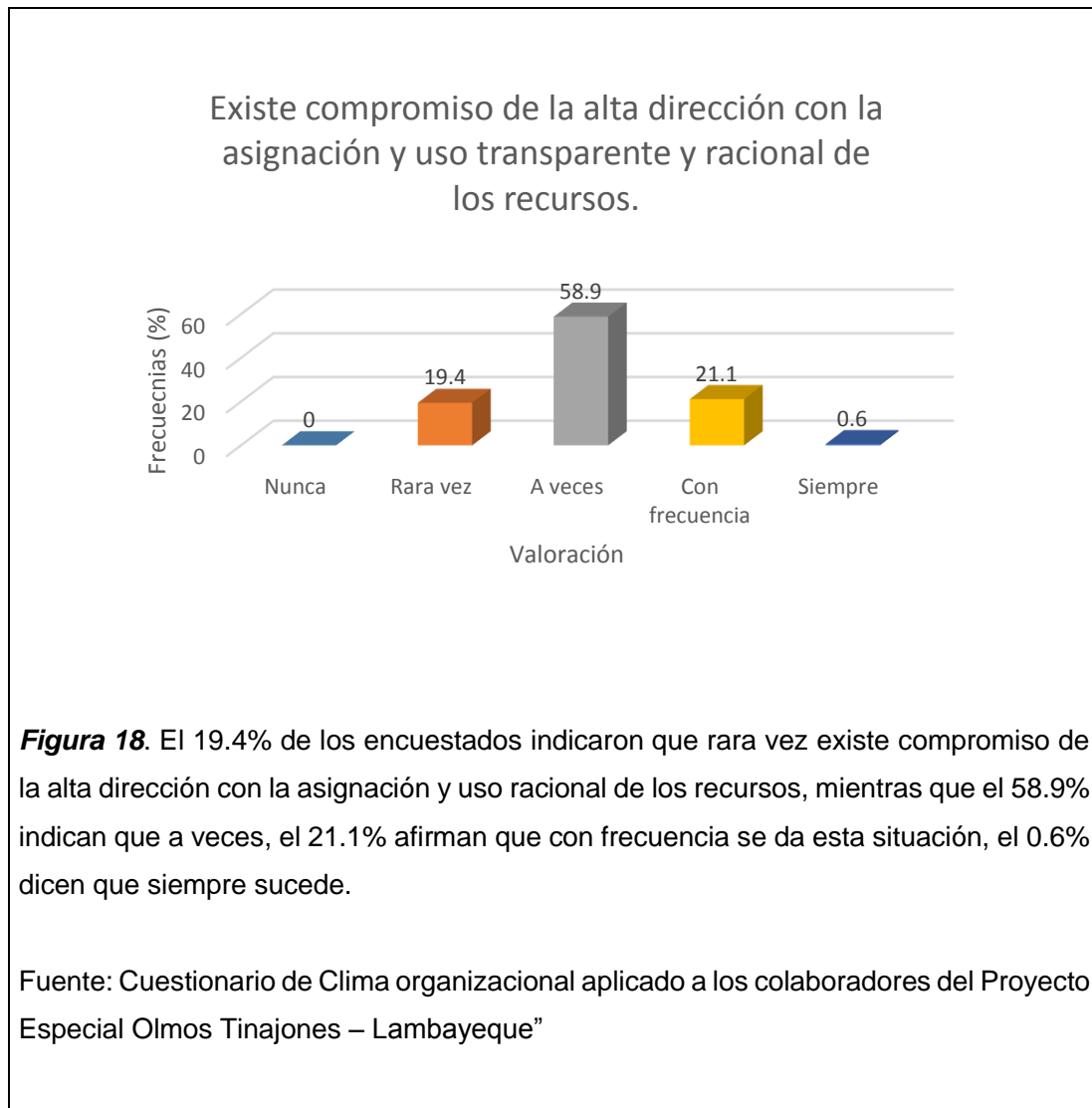


Tabla 21

Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	8	4.6	4.6
A veces	132	75.4	80.0
Con frecuencia	35	20.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

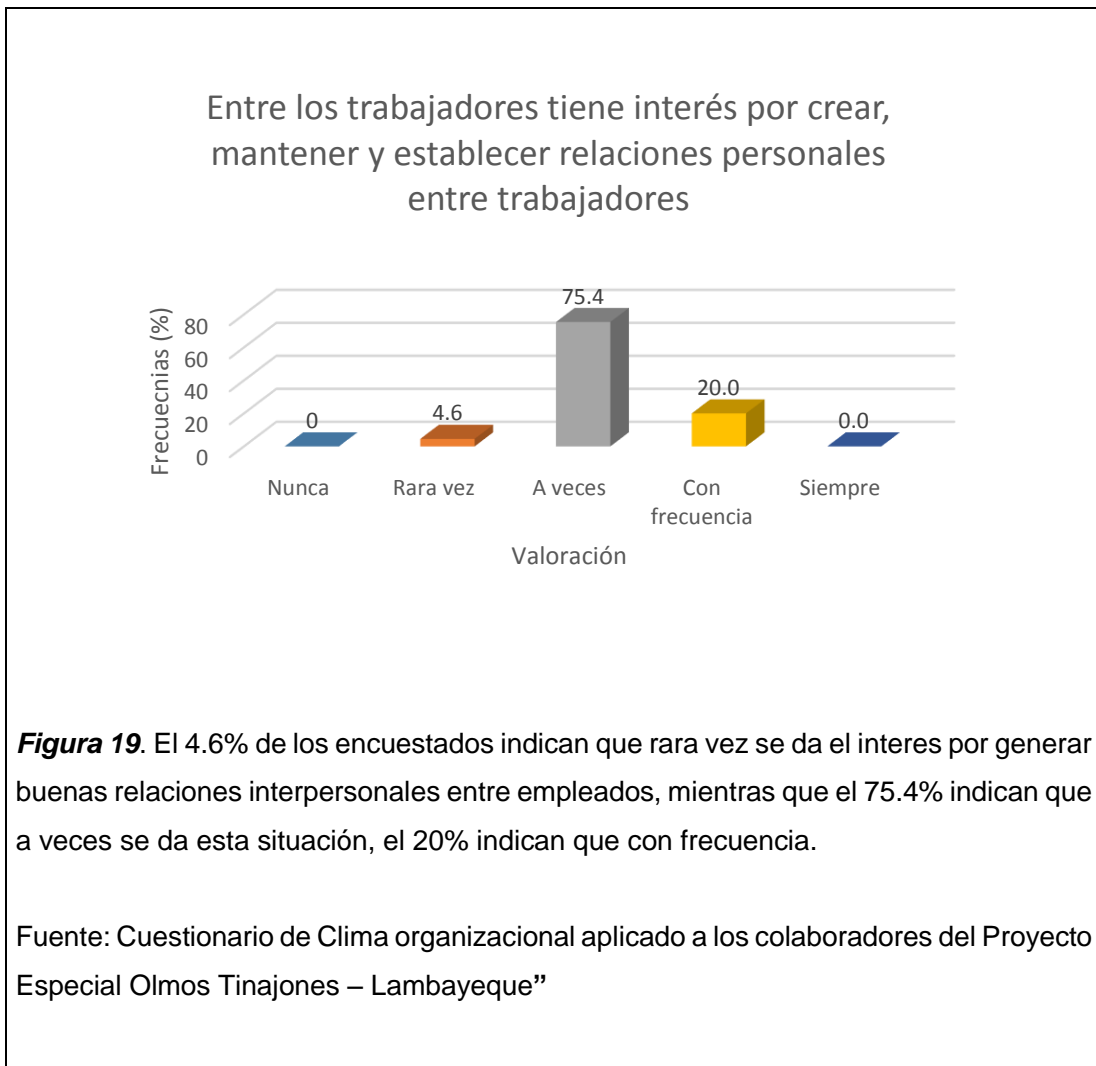


Tabla 22

En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	14	8.0	8.0
A veces	136	77.7	85.7
Con frecuencia	24	13.7	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

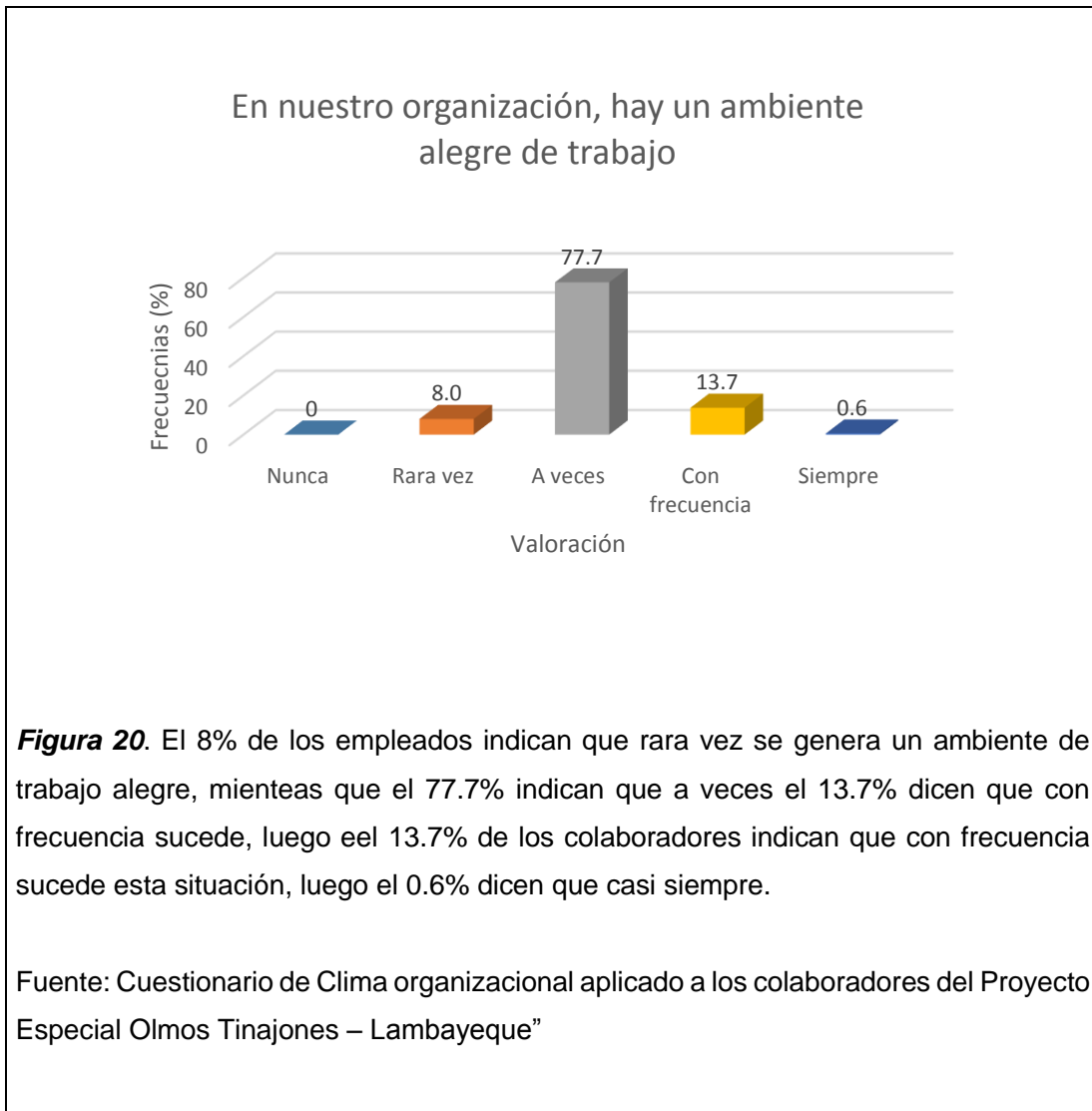


Tabla 23

En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	16	9.1	9.1
A veces	93	53.1	62.3
Con frecuencia	65	37.1	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

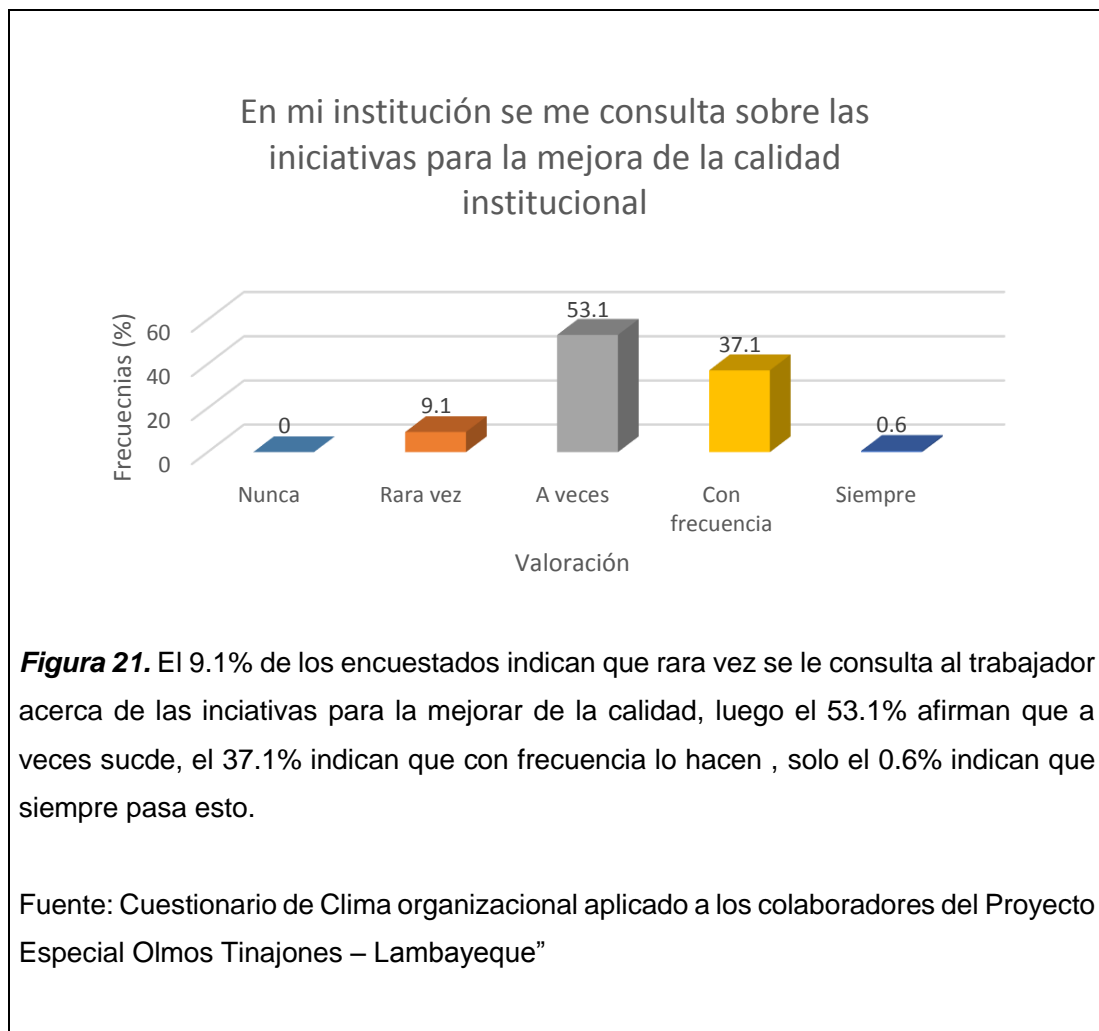


Tabla 24

En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	76	43.4	43.4
A veces	94	53.7	97.1
Con frecuencia	5	2.9	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

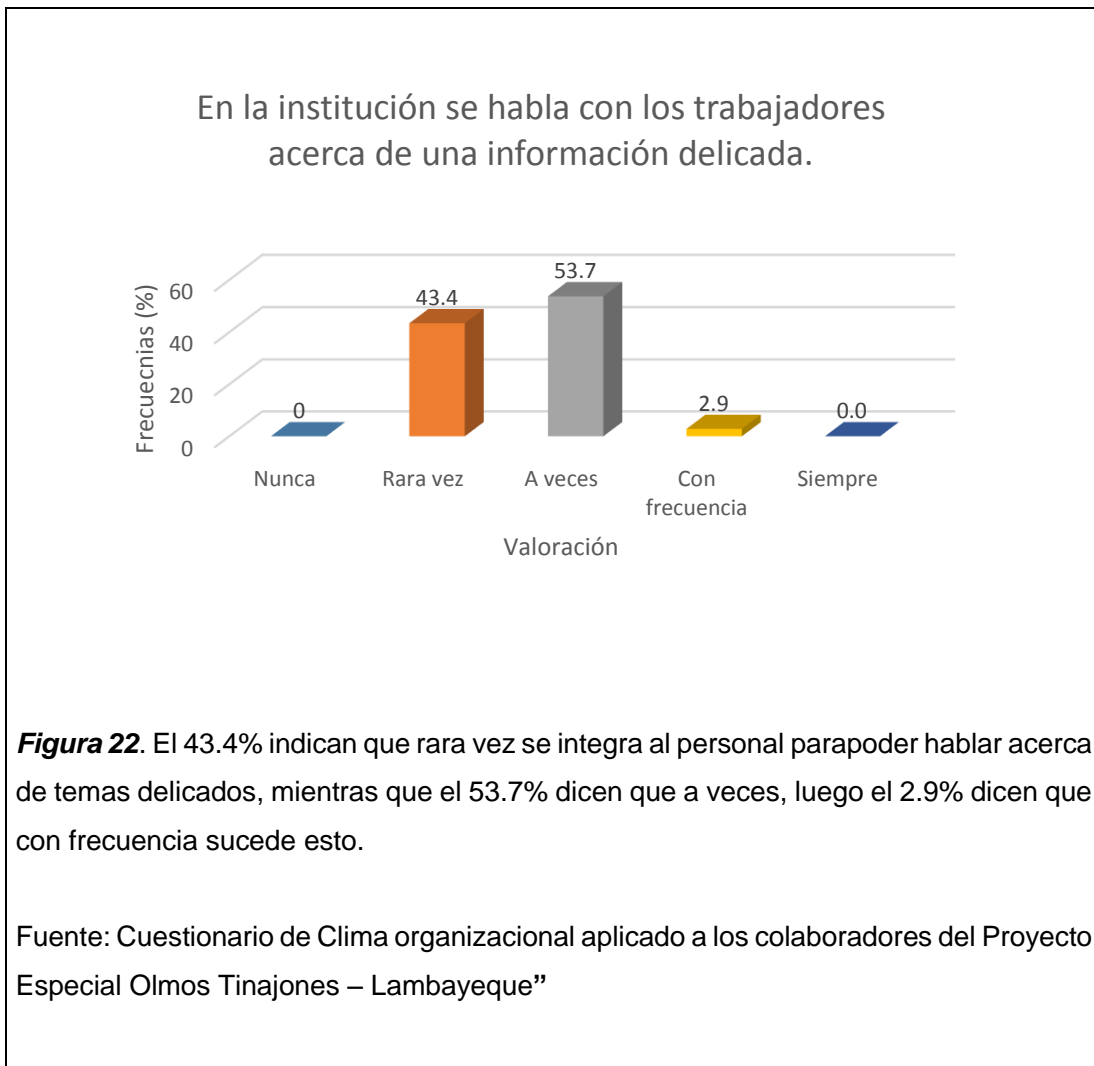


Tabla 25

El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	31	17.7	17.7
A veces	118	67.4	85.1
Con frecuencia	26	14.9	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

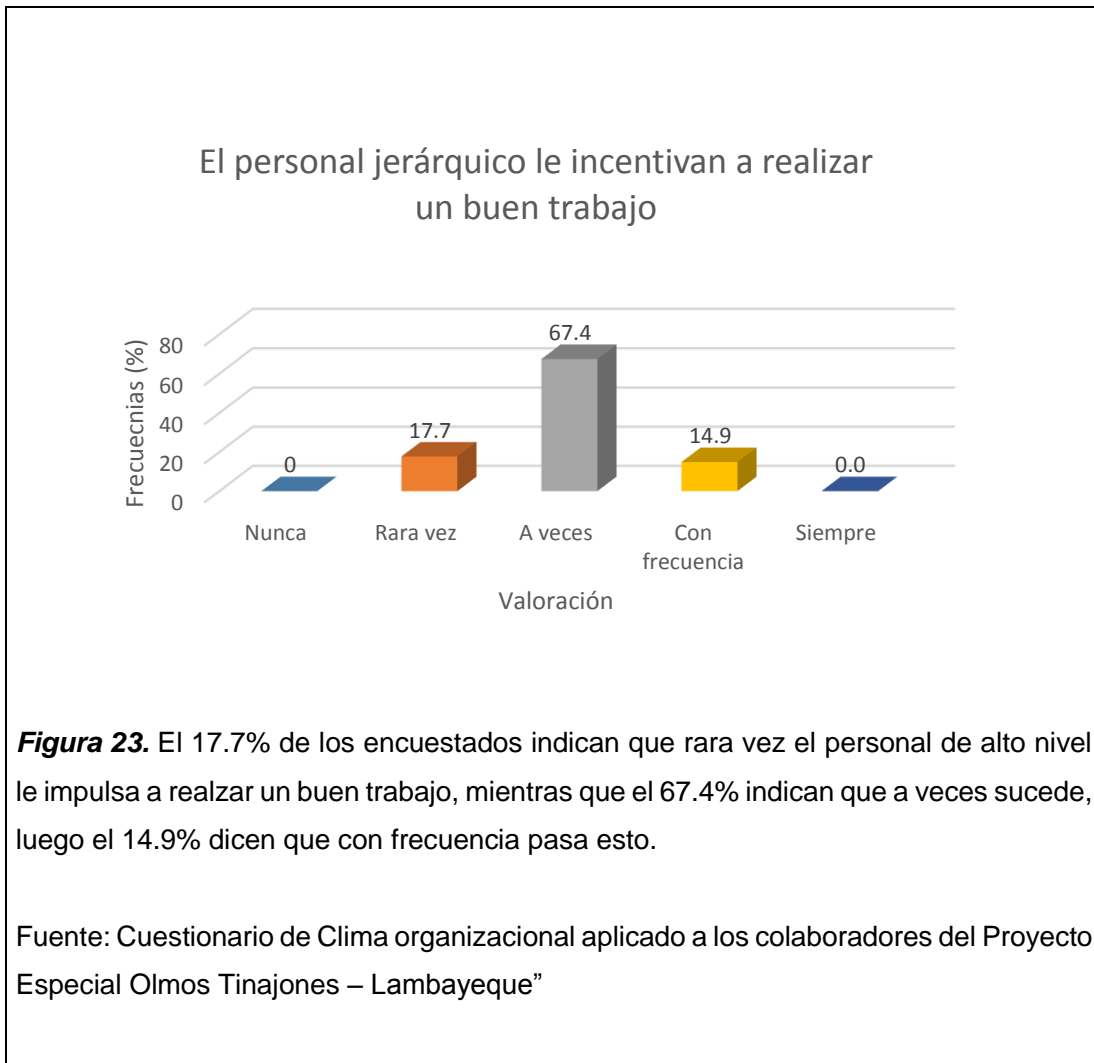


Tabla 26

Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	4	2.3	2.3
A veces	136	77.7	80.0
Con frecuencia	35	20.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

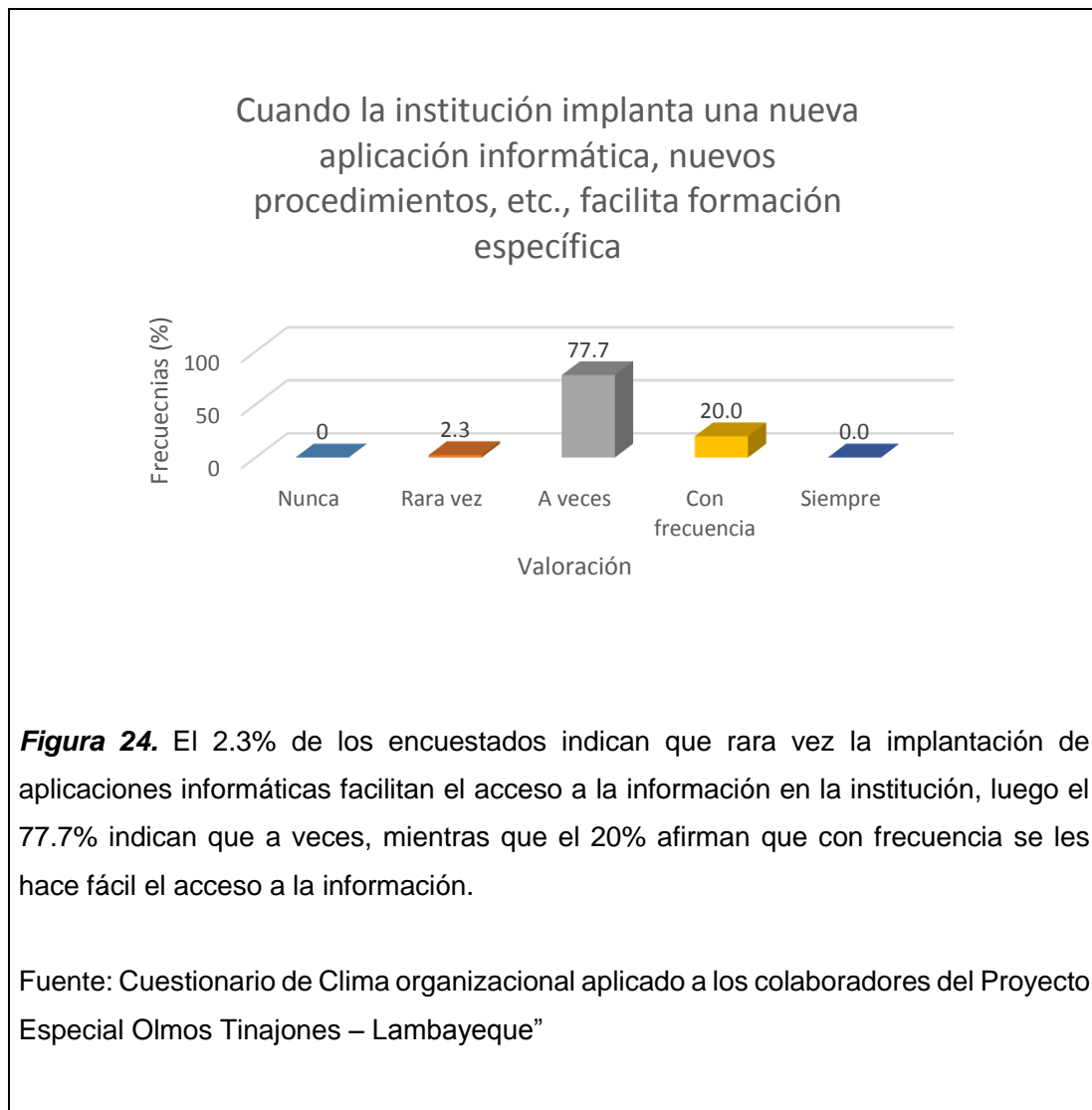


Tabla 27

Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.1	1.14
Rara vez	48	27.4	28.6
A veces	91	52.0	80.6
Con frecuencia	34	19.4	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

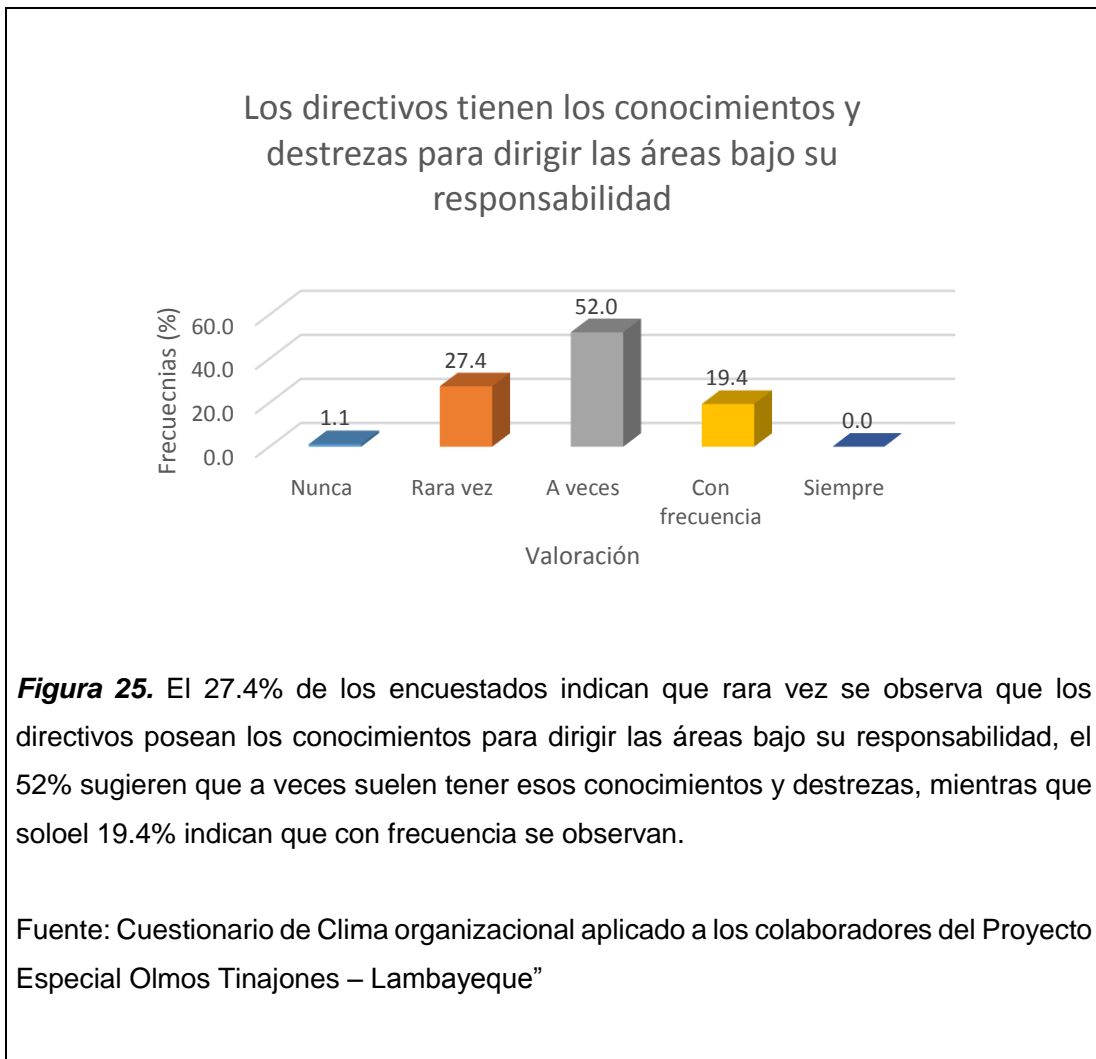


Tabla 28

Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	28	16.0	16.0
A veces	108	61.7	77.7
Con frecuencia	39	22.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

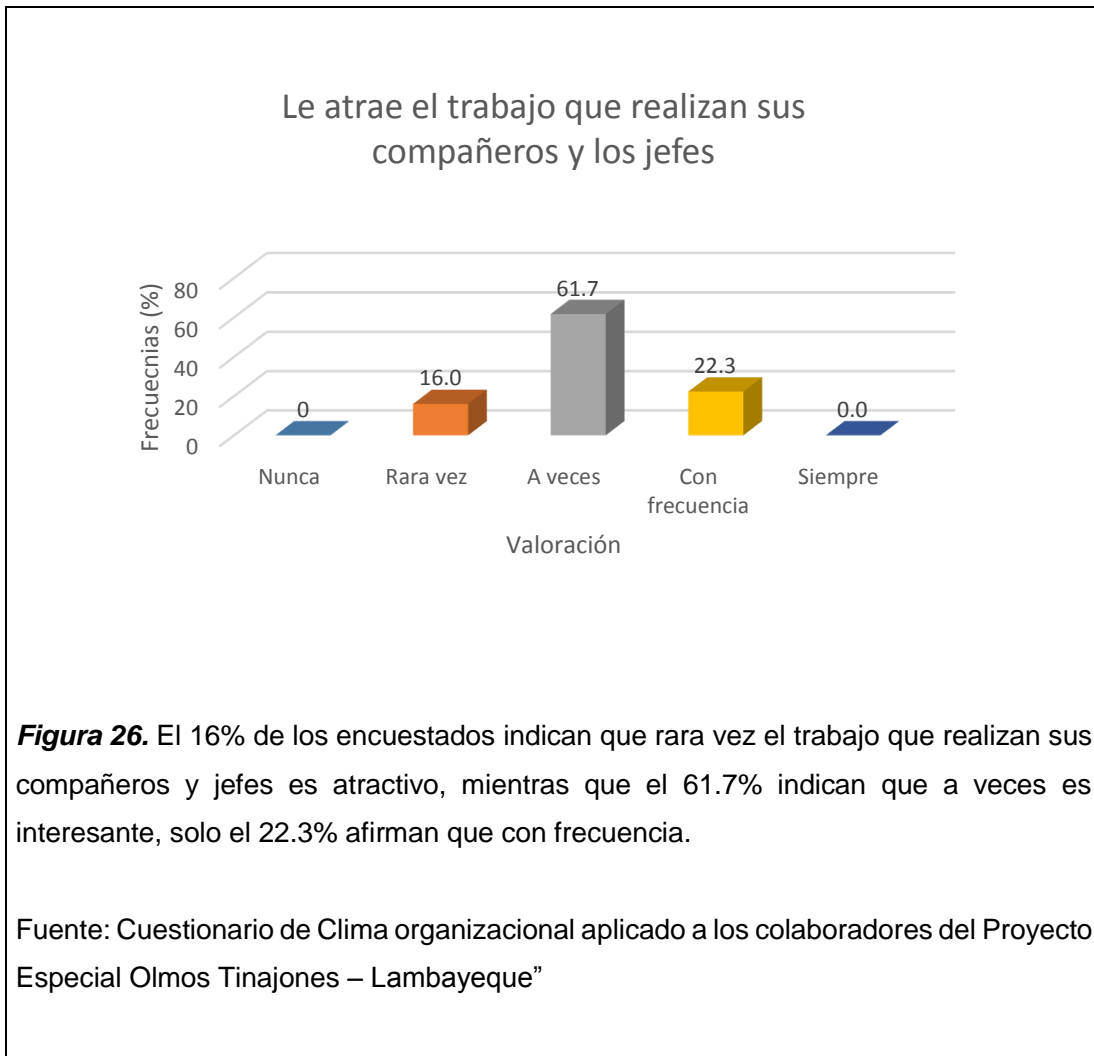


Figura 26. El 16% de los encuestados indican que rara vez el trabajo que realizan sus compañeros y jefes es atractivo, mientras que el 61.7% indican que a veces es interesante, solo el 22.3% afirman que con frecuencia.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 29

Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	18	10.3	10.3
A veces	108	61.7	72.0
Con frecuencia	49	28.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

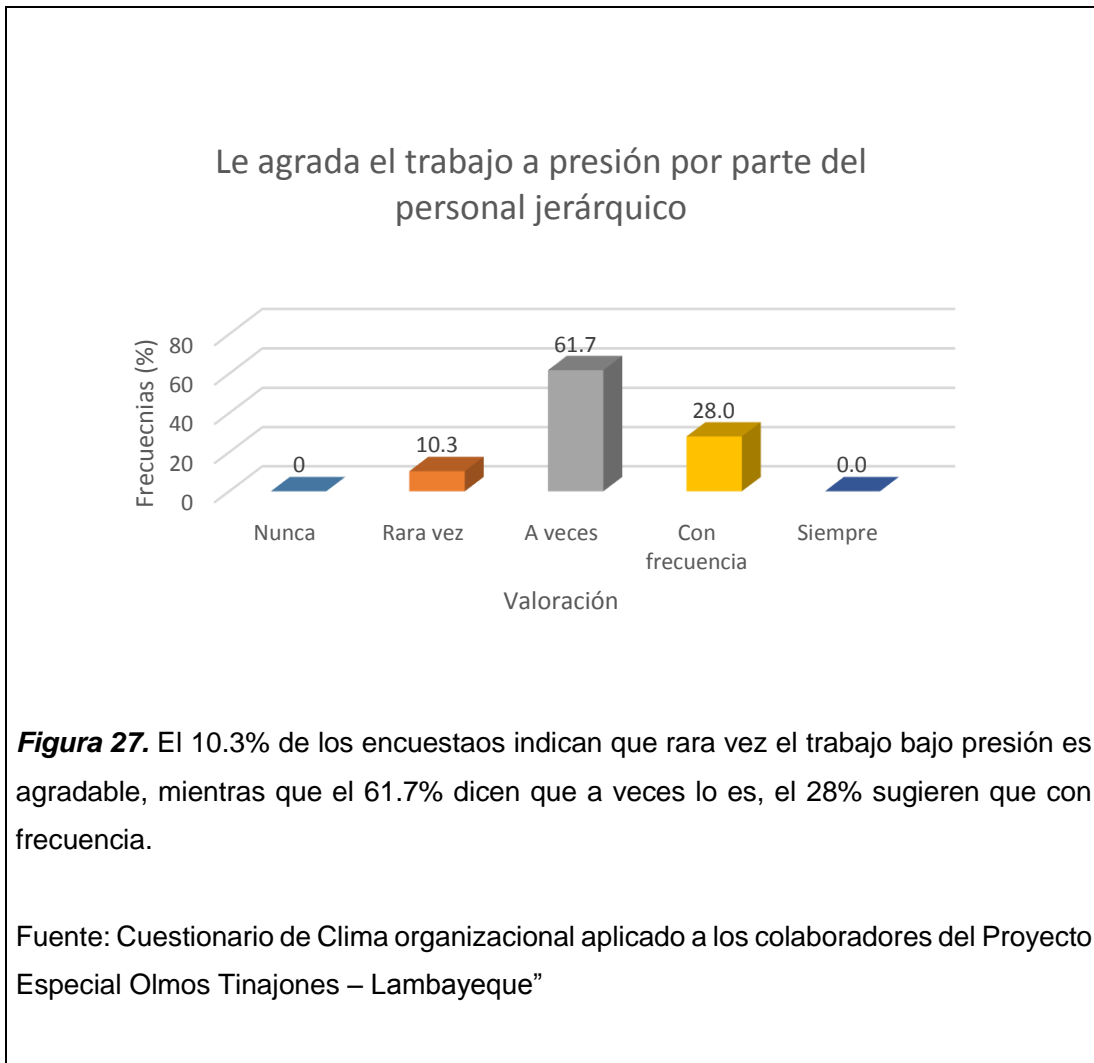


Tabla 30

Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7
Rara vez	18	10.3	12.0
A veces	133	76.0	88.0
Con frecuencia	11	6.3	94.3
Siempre	10	5.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

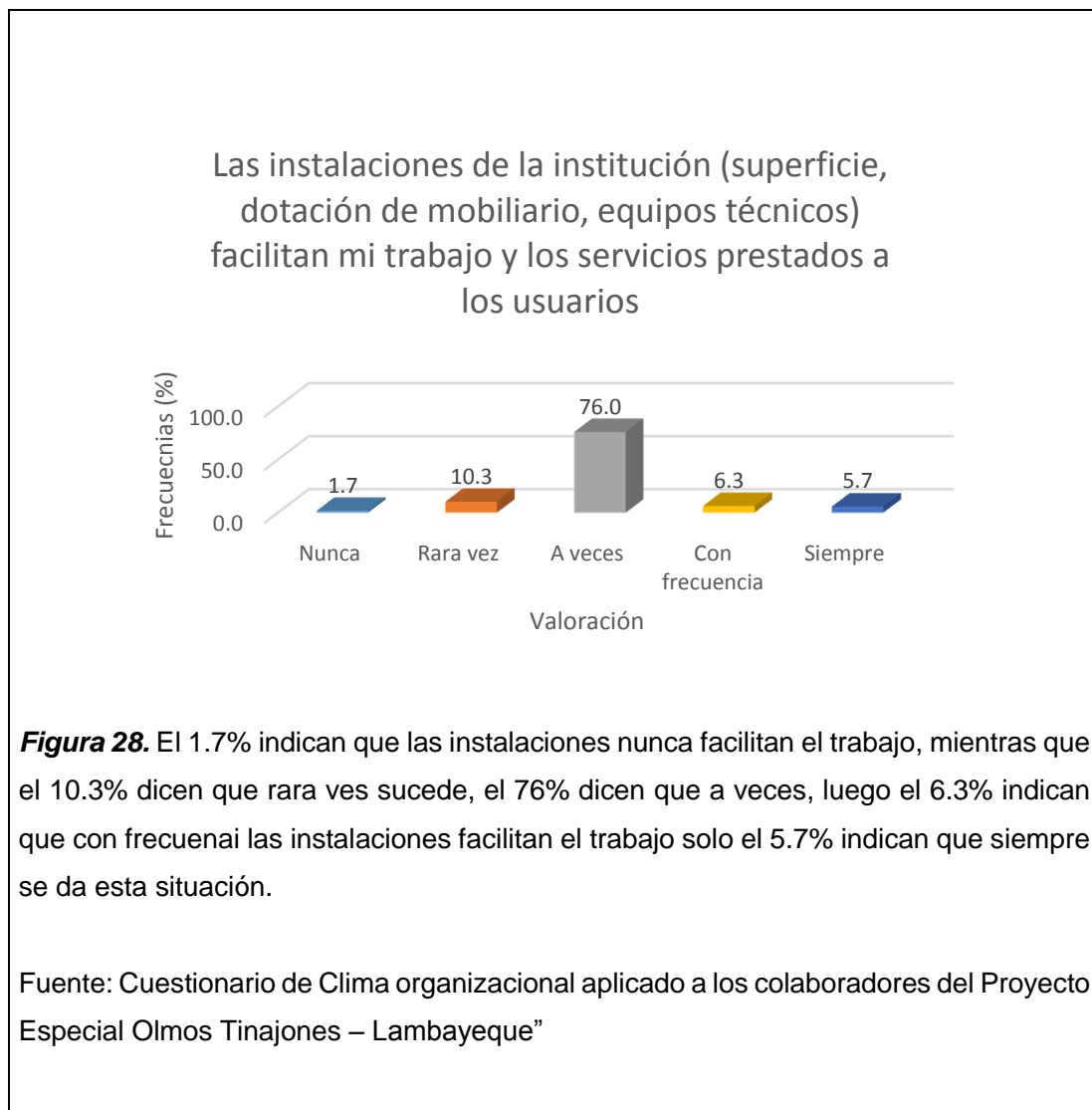


Tabla 31

Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7
Rara vez	55	31.4	33.1
A veces	96	54.9	88.0
Con frecuencia	21	12.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

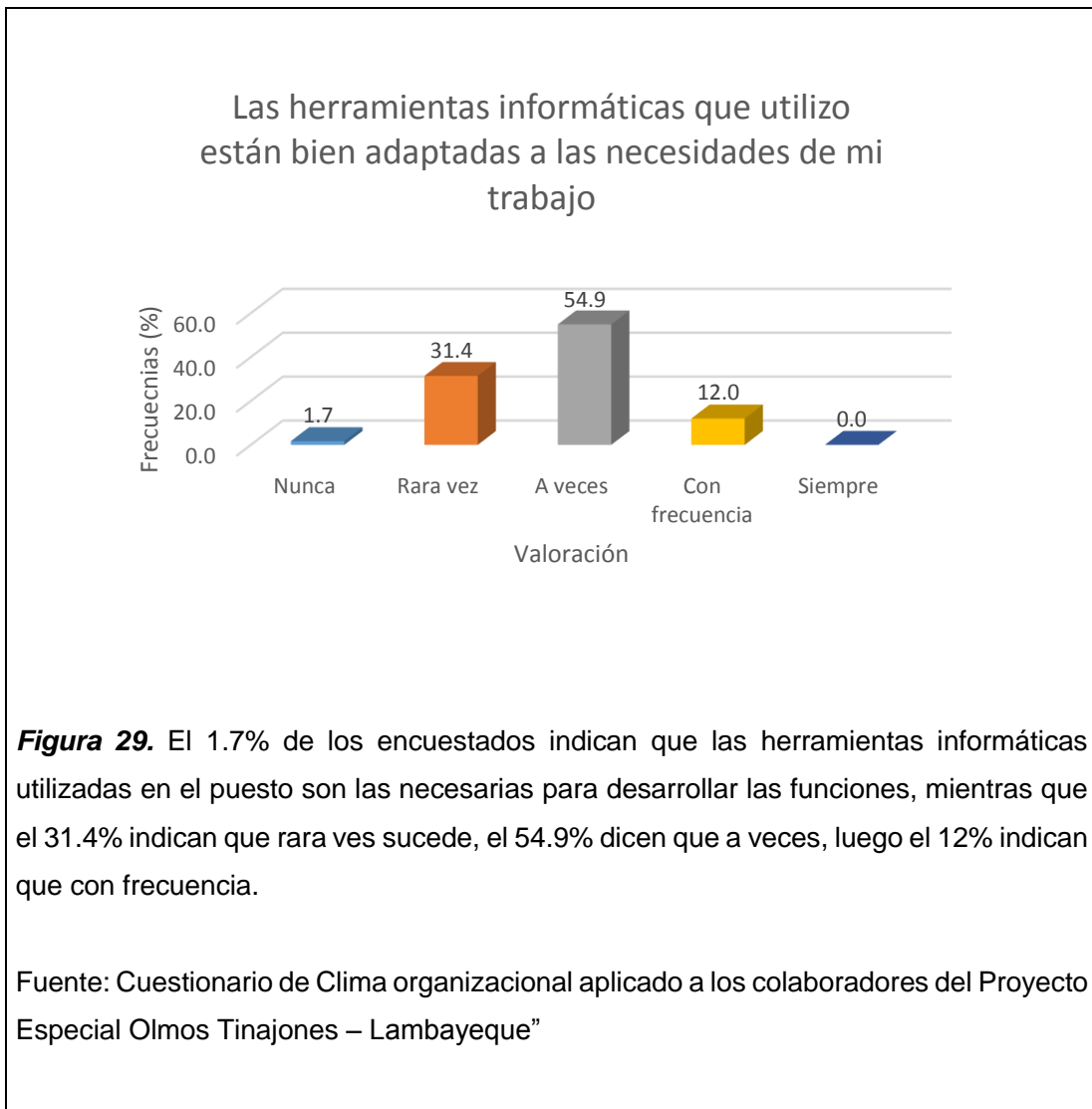


Tabla 32

La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	6	3.4	3.4
A veces	126	72.0	75.4
Con frecuencia	33	18.9	94.3
Siempre	10	5.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

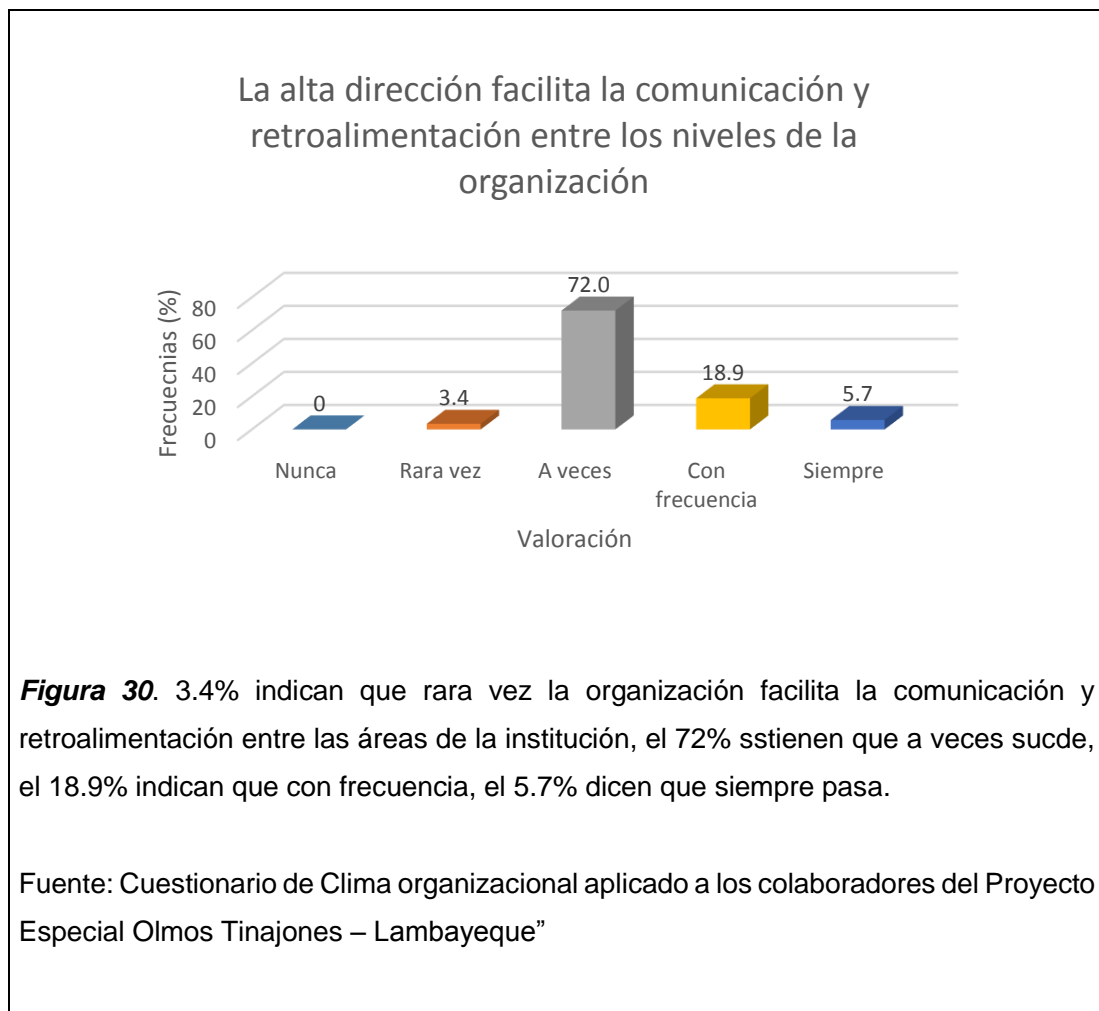


Tabla 33

Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	35	20.0	20.0
A veces	91	52.0	72.0
Con frecuencia	49	28.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

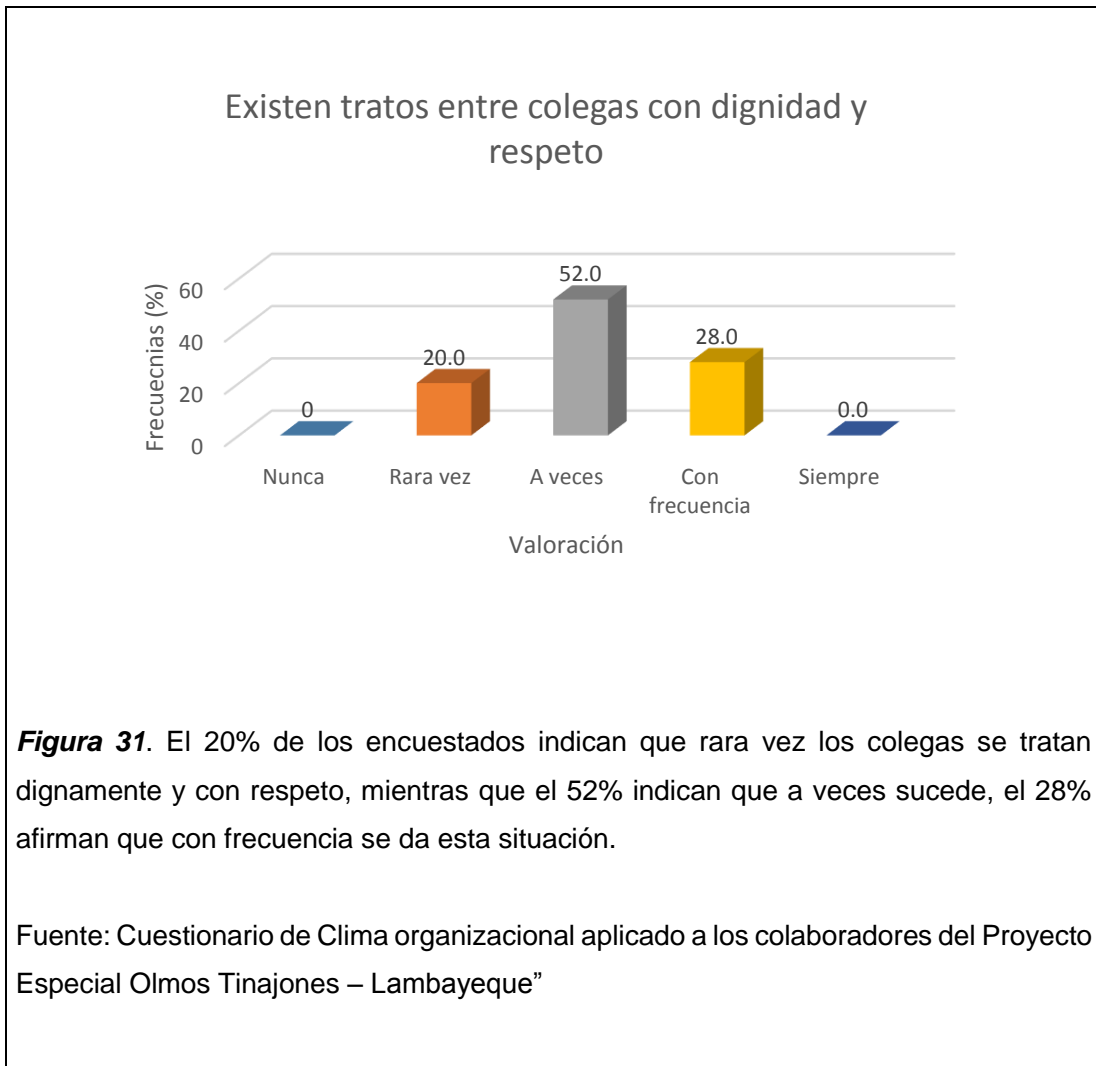


Tabla 34

Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	12	6.9	6.9
A veces	127	72.6	79.4
Con frecuencia	35	20.0	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

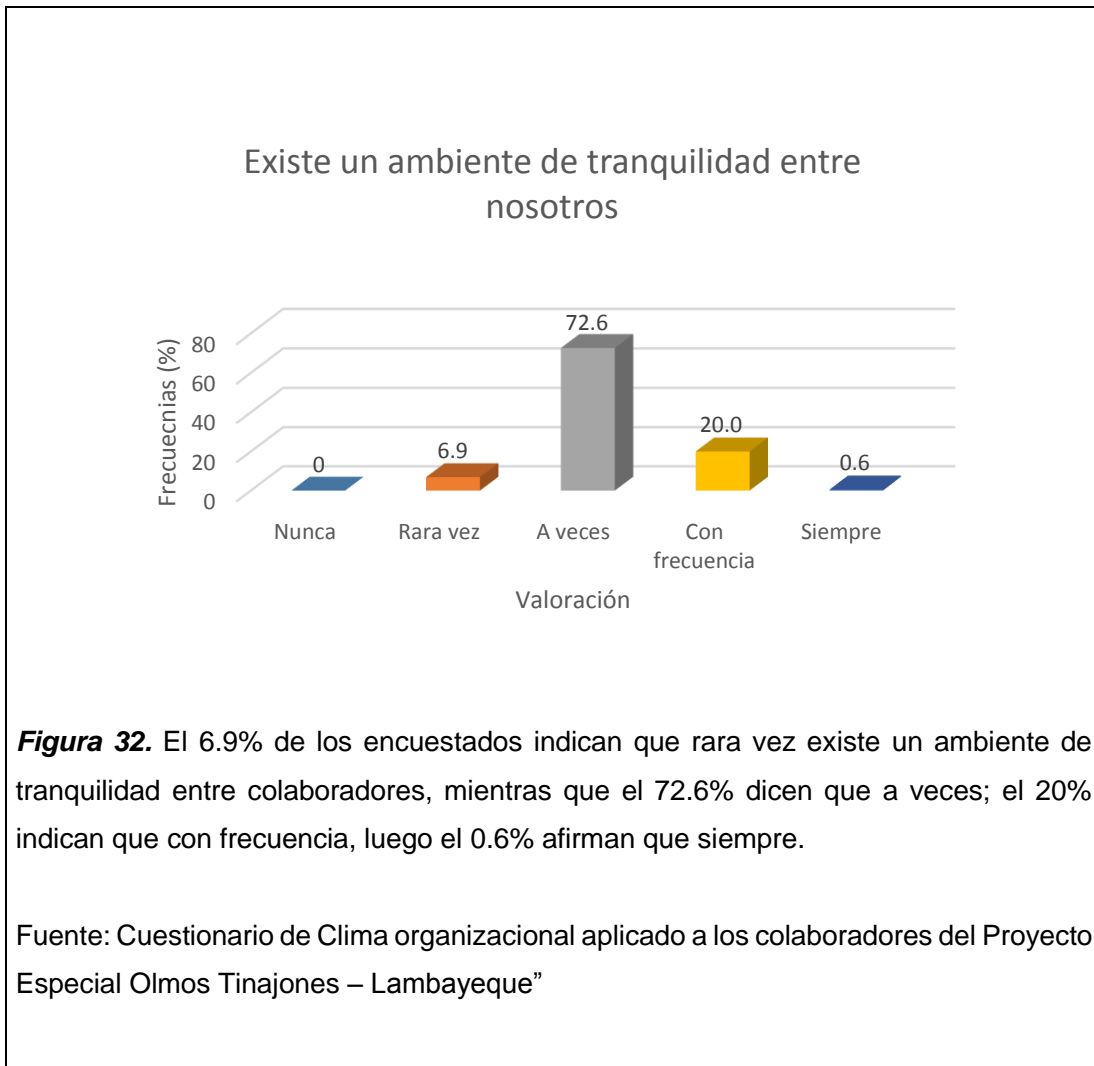


Tabla 35

Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	16	9.1	9.1
A veces	132	75.4	84.6
Con frecuencia	26	14.9	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

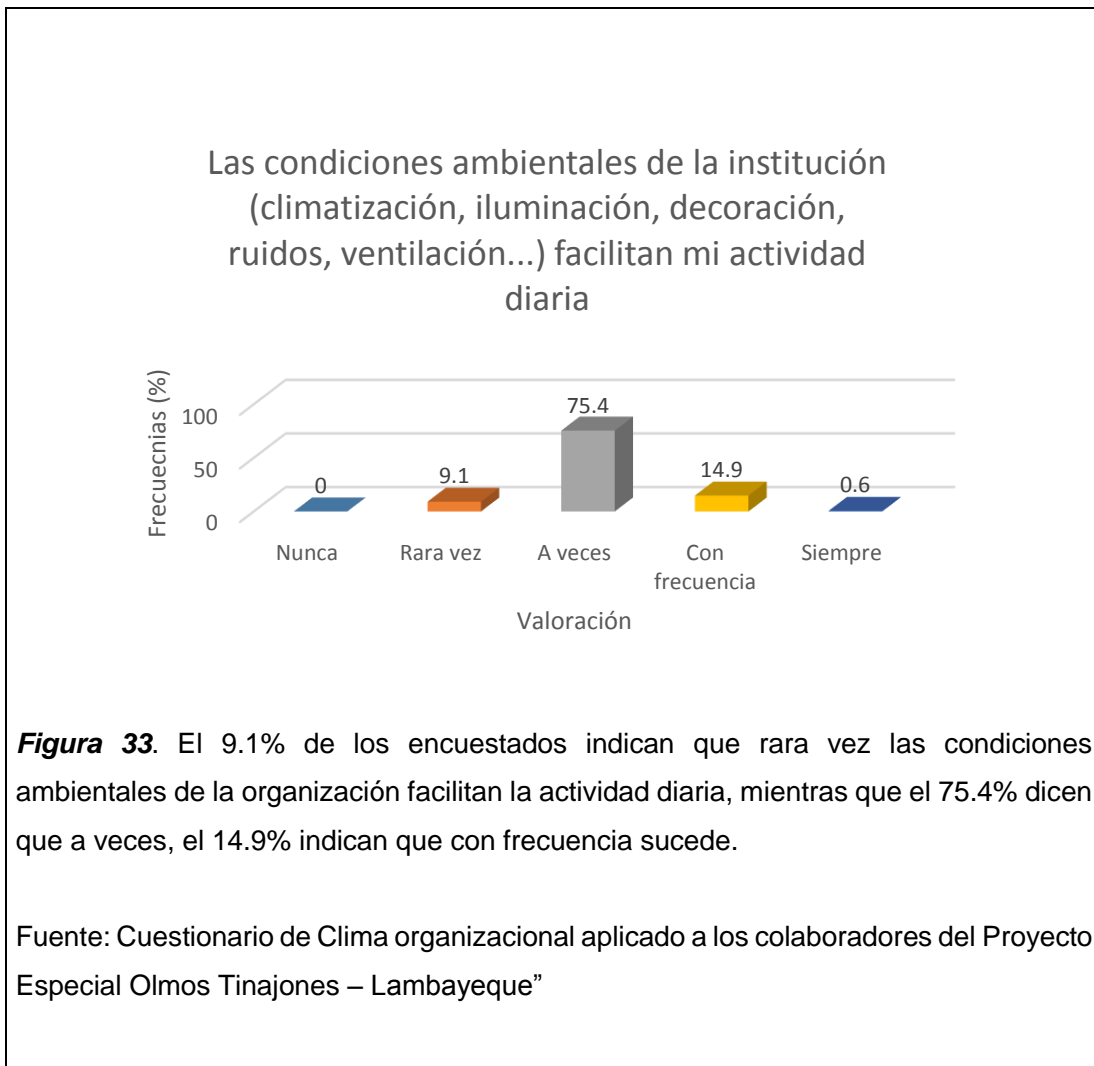


Tabla 36

La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	70	40.0	40.0
A veces	91	52.0	92.0
Con frecuencia	14	8.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

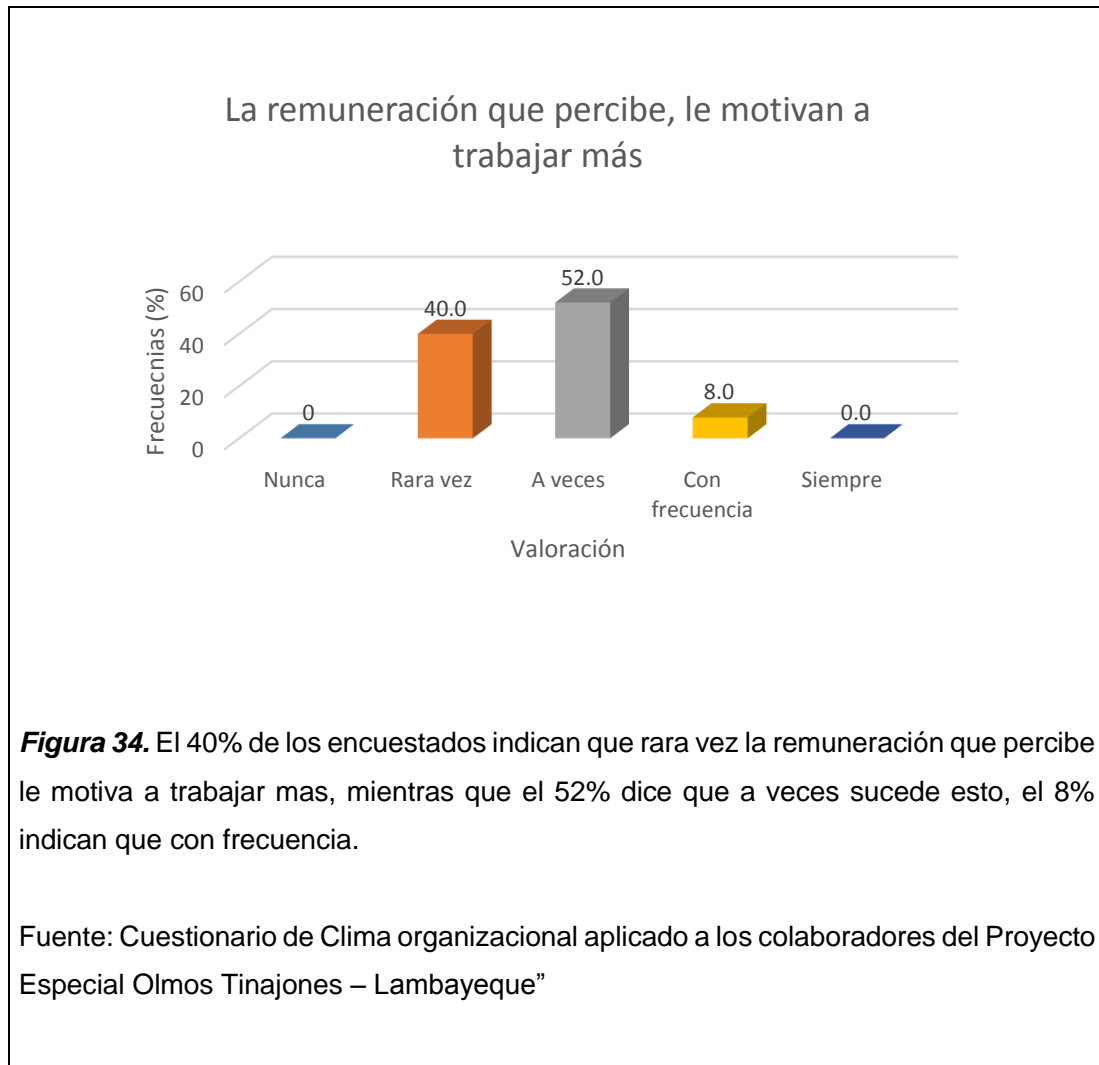


Figura 34. El 40% de los encuestados indican que rara vez la remuneración que percibe le motiva a trabajar mas, mientras que el 52% dice que a veces sucede esto, el 8% indican que con frecuencia.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 37

La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.6	0.6
Rara vez	16	9.1	9.7
A veces	133	76.0	85.7
Con frecuencia	25	14.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

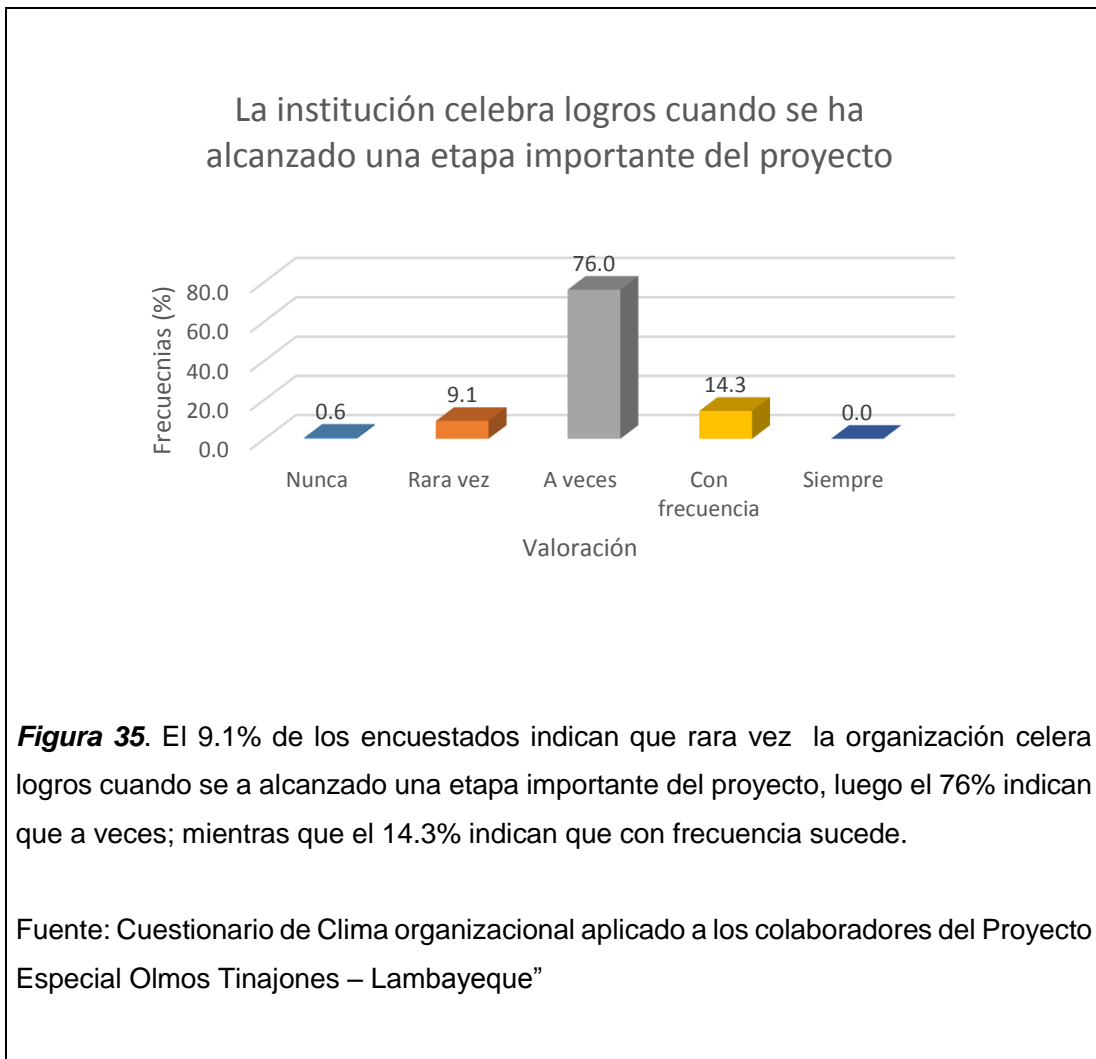


Tabla 38

Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	36	20.6	20.6
A veces	109	62.3	82.9
Con frecuencia	30	17.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

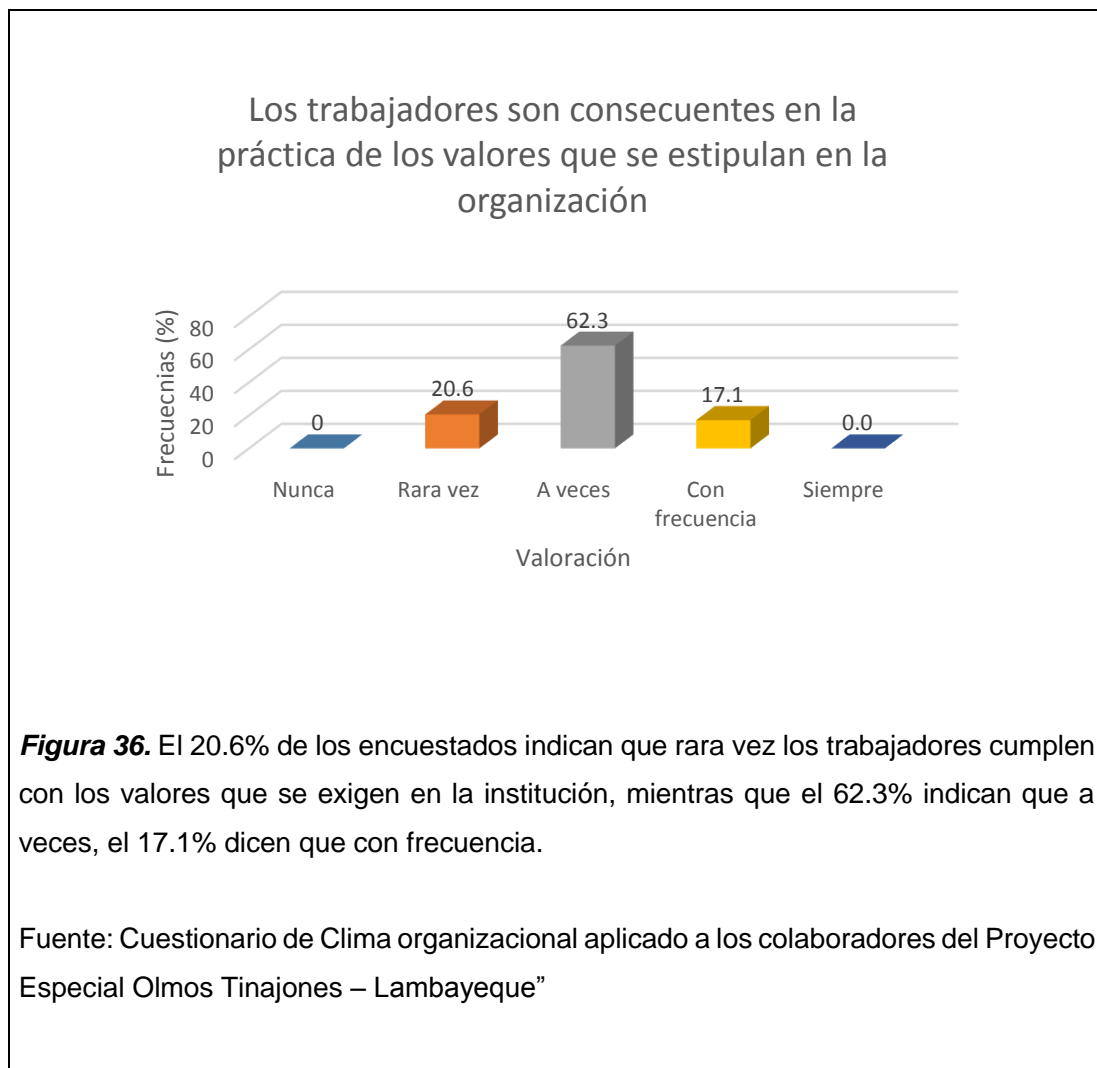


Tabla 39

Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	27	15.4	15.4
A veces	104	59.4	74.9
Con frecuencia	44	25.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

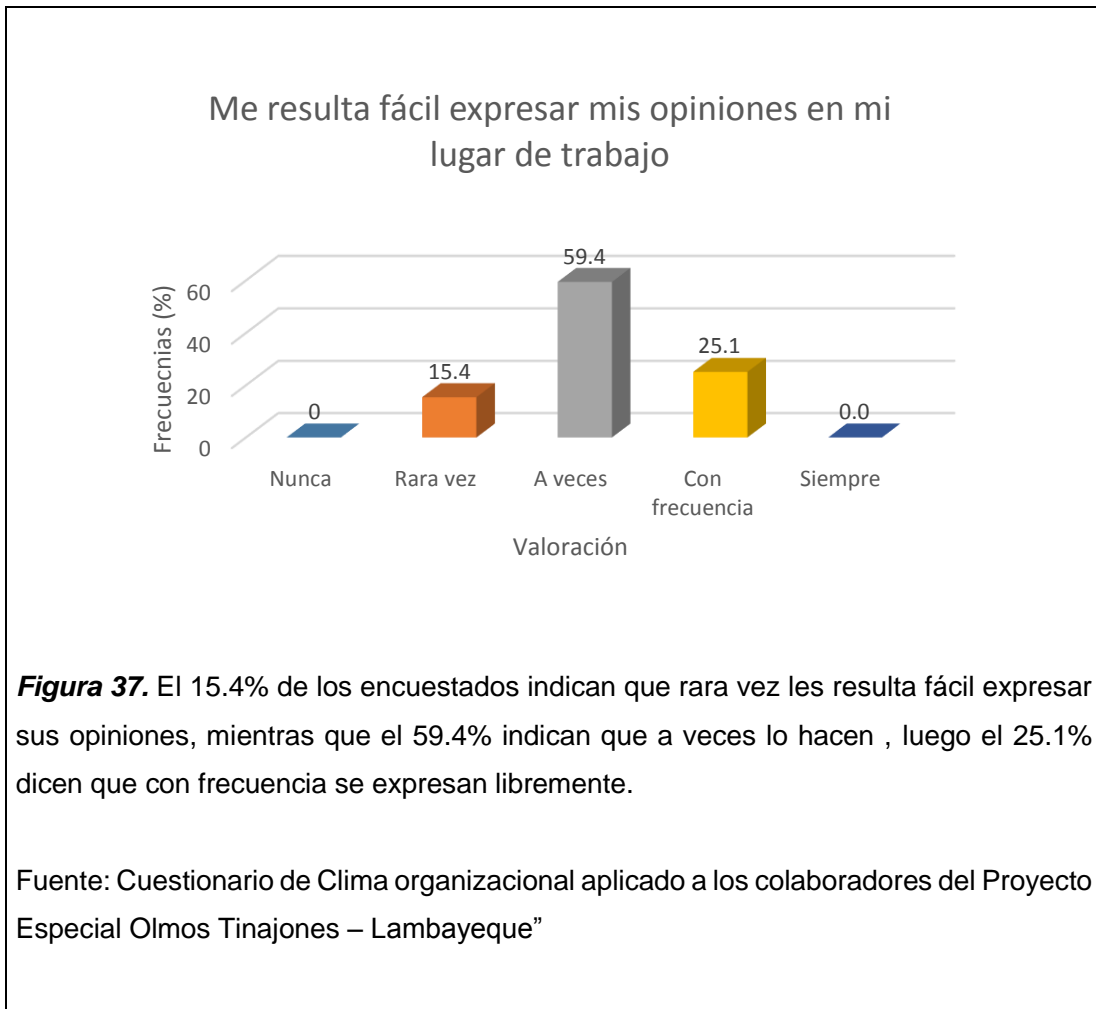


Tabla 40

Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	28	16.0	16.0
A veces	101	57.7	73.7
Con frecuencia	46	26.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

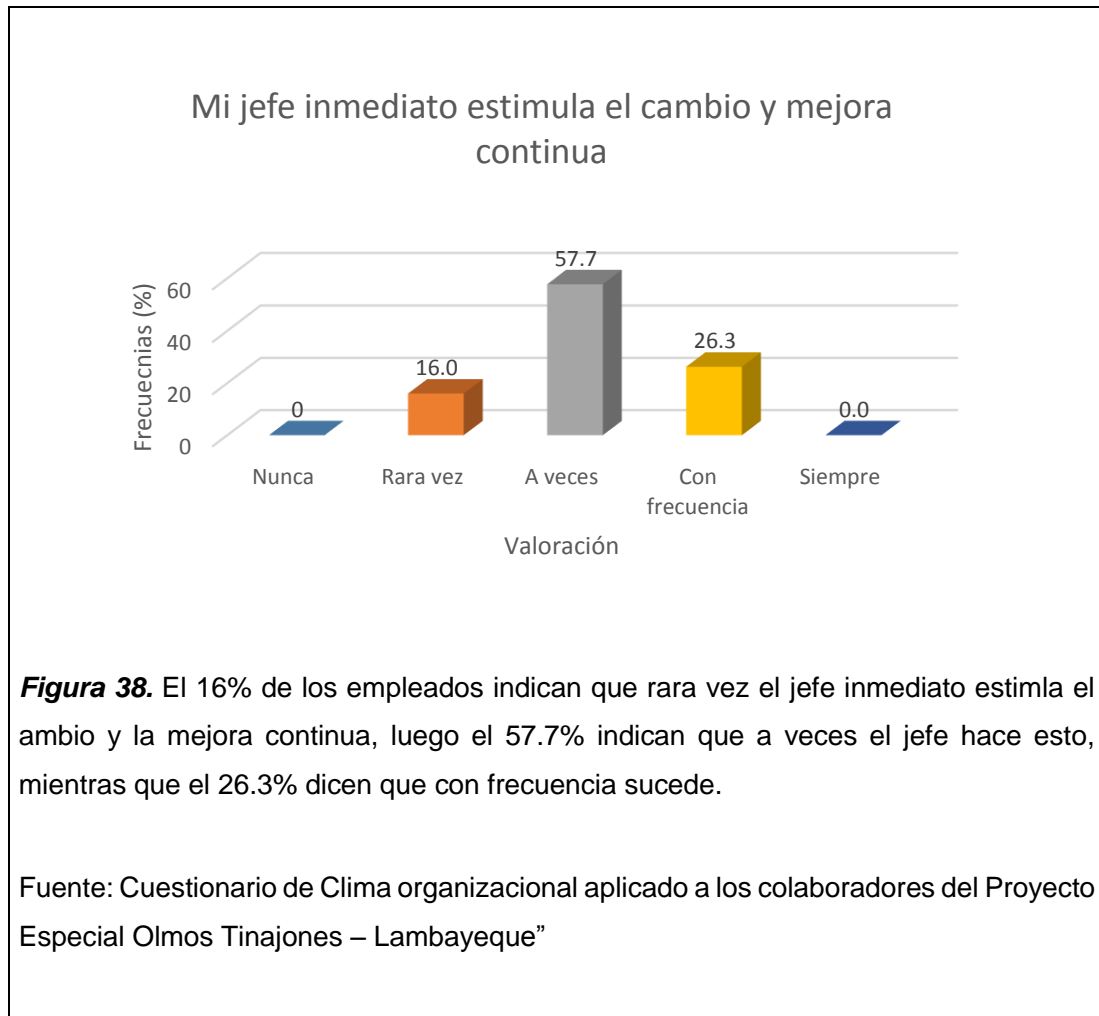


Tabla 41

Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	29	16.6	16.6
A veces	116	66.3	82.9
Con frecuencia	30	17.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

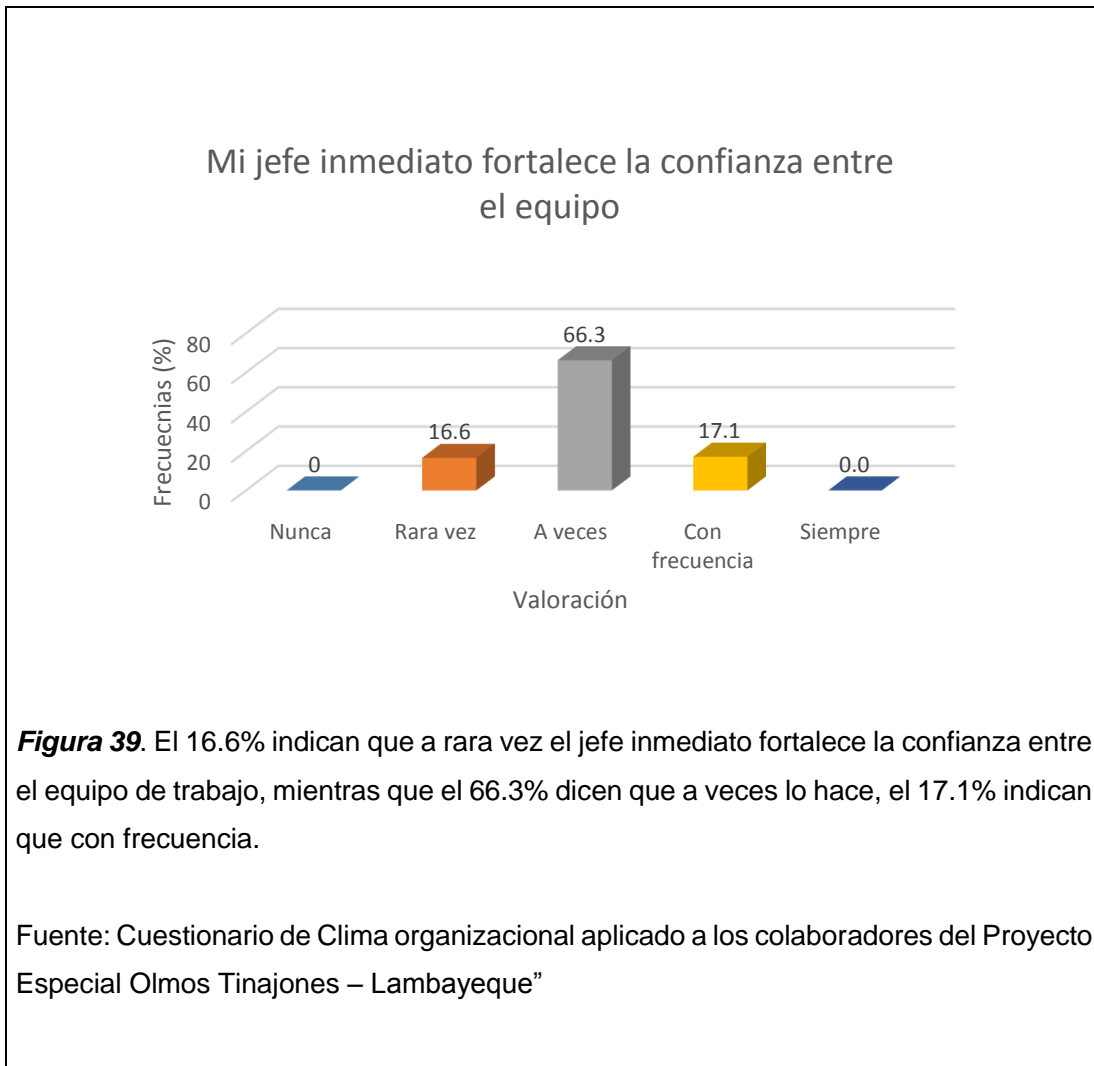


Tabla 42

Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	12	6.9	6.9
A veces	116	66.3	73.1
Con frecuencia	47	26.9	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

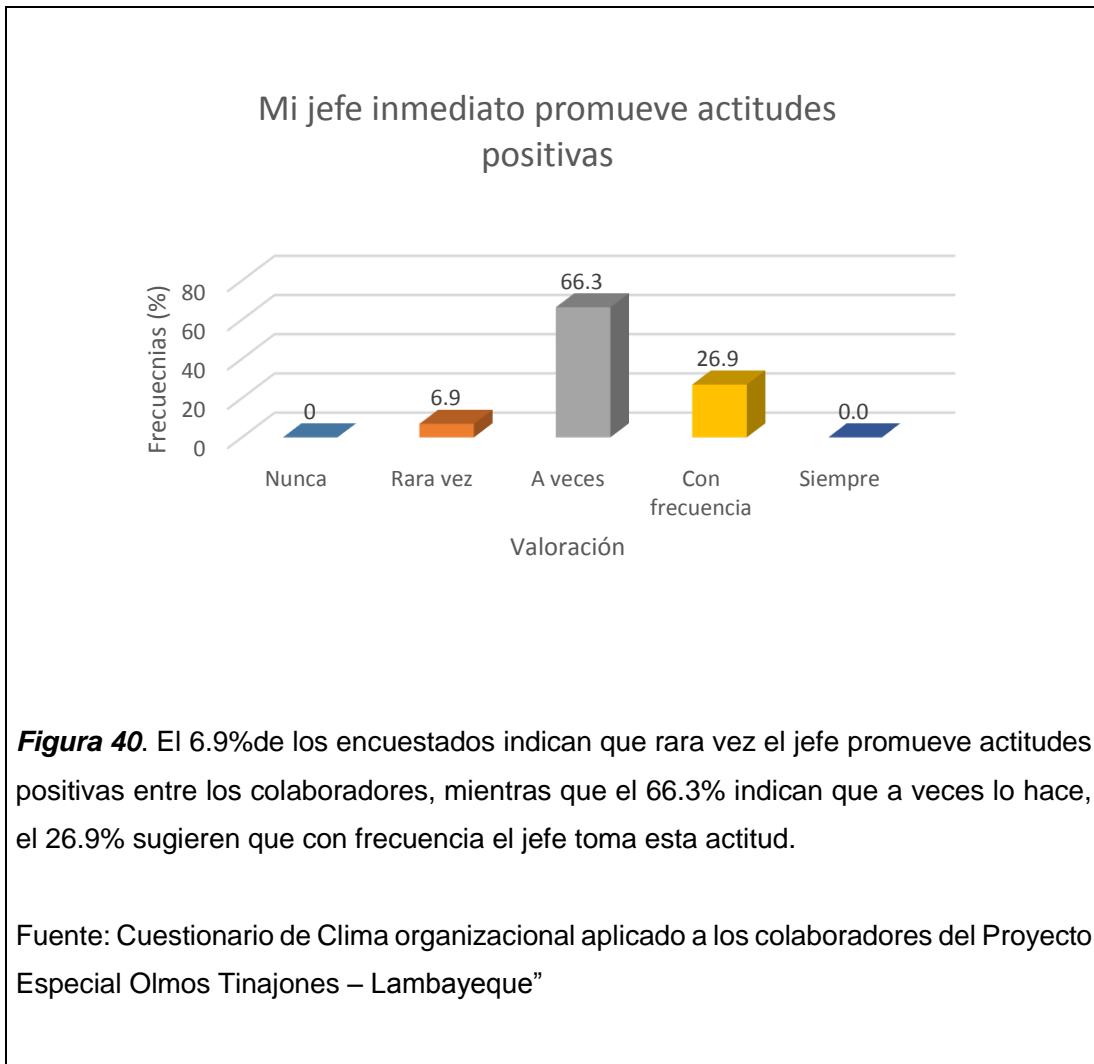


Figura 40. El 6.9%de los encuestados indican que rara vez el jefe promueve actitudes positivas entre los colaboradores, mientras que el 66.3% indican que a veces lo hace, el 26.9% sugieren que con frecuencia el jefe toma esta actitud.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 43

Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	6	3.4	3.4
A veces	140	80.0	83.4
Con frecuencia	29	16.6	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

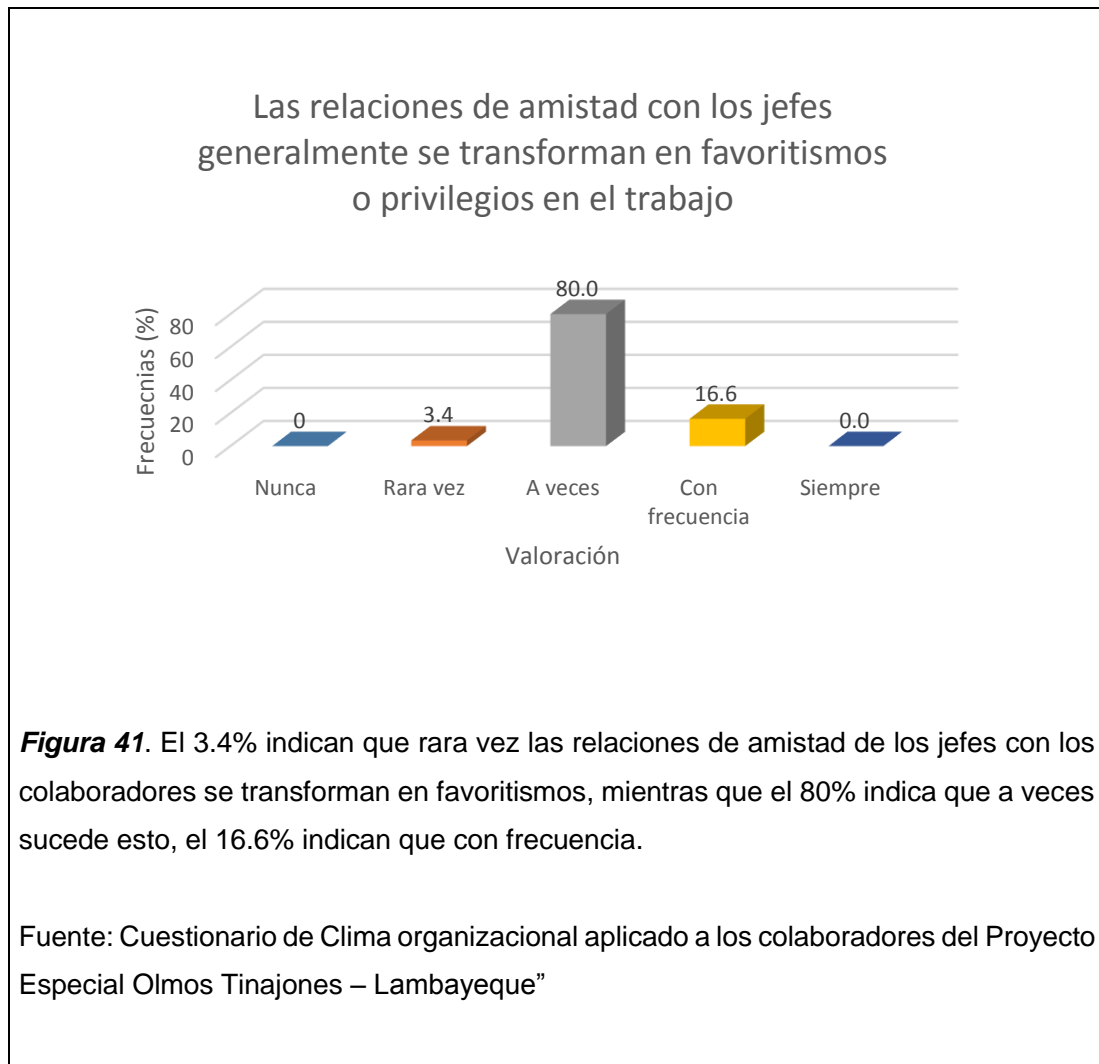


Tabla 44

Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	63	36.0	36.0
A veces	91	52.0	88.0
Con frecuencia	21	12.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

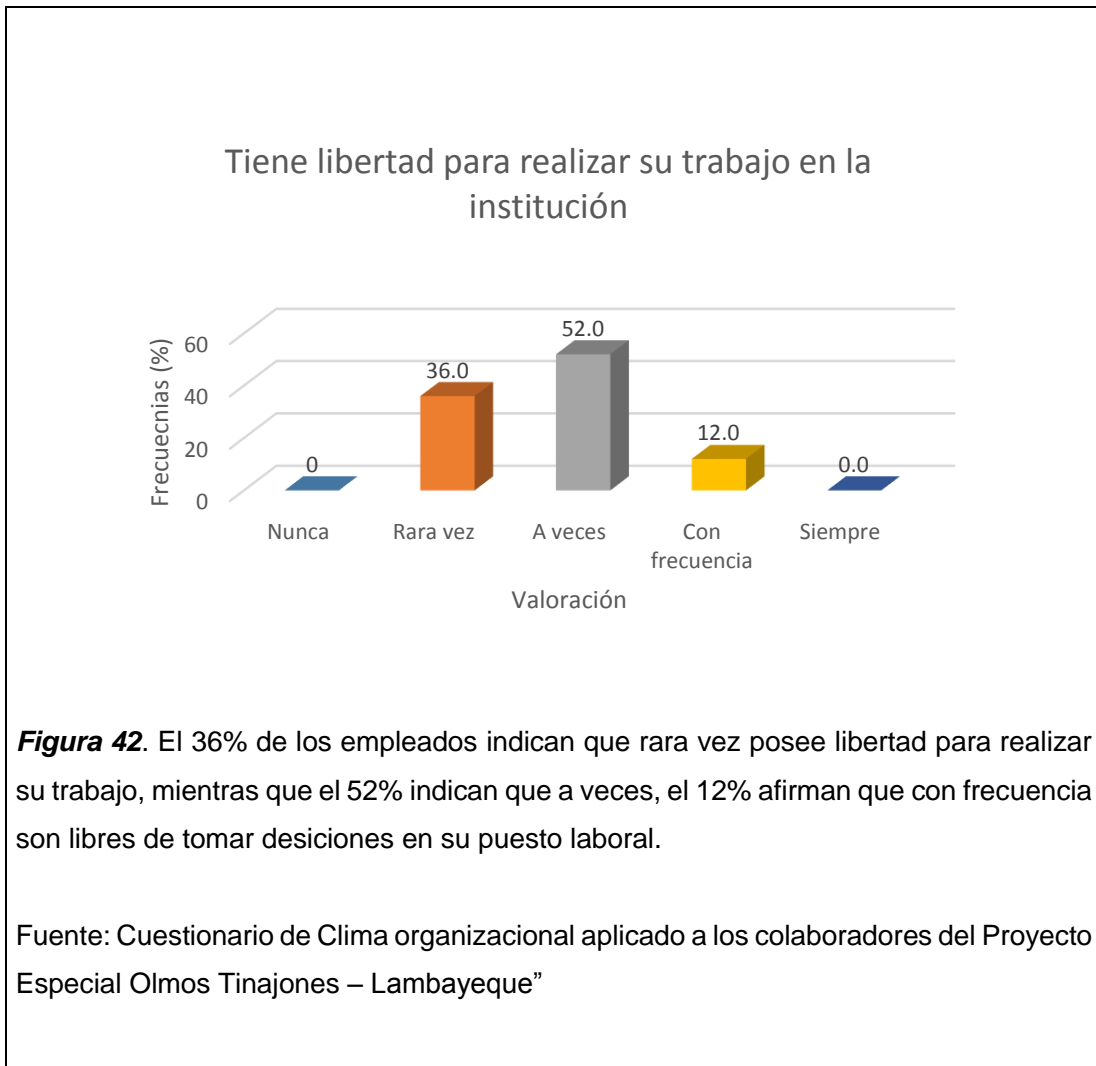


Figura 42. El 36% de los empleados indican que rara vez posee libertad para realizar su trabajo, mientras que el 52% indican que a veces, el 12% afirman que con frecuencia son libres de tomar decisiones en su puesto laboral.

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 45

Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	6	3.4	3.4
A veces	139	79.4	82.9
Con frecuencia	29	16.6	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

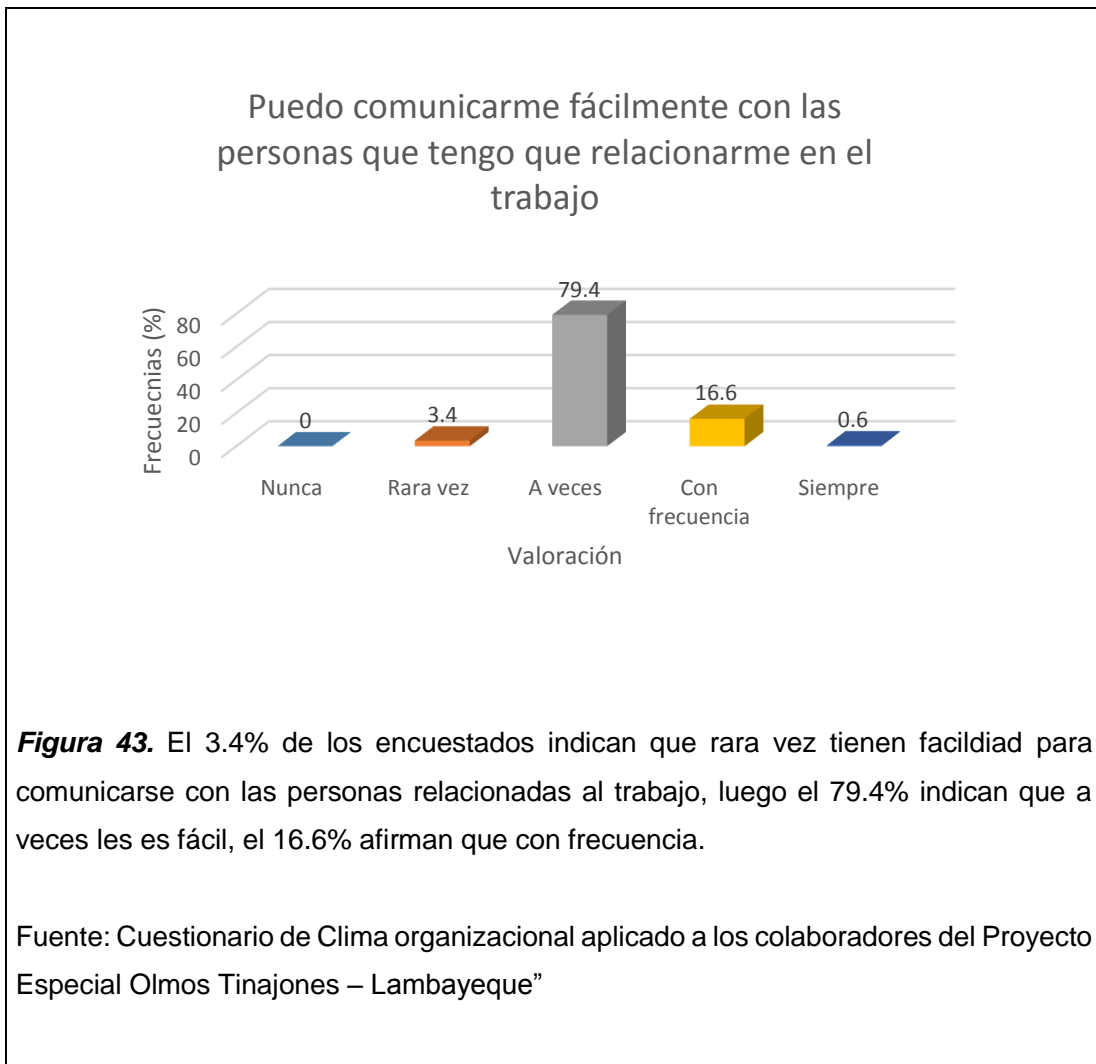


Tabla 46

Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	2	1.1	1.1
A veces	140	80.0	81.1
Con frecuencia	32	18.3	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

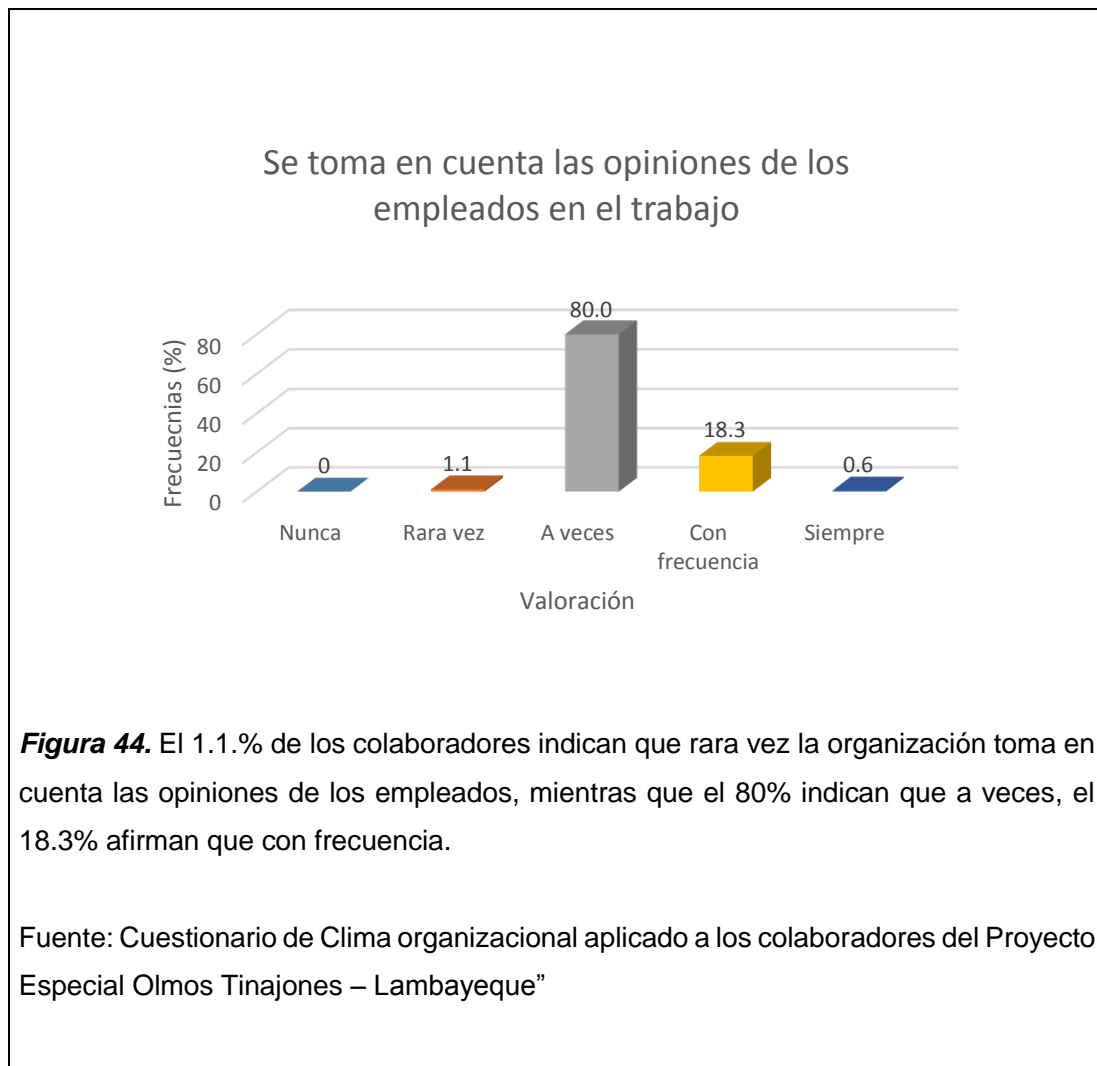


Tabla 47

Recibe recompensa por los logros durante su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	7	4.0	4.0
A veces	134	76.6	80.6
Con frecuencia	33	18.9	99.4
Siempre	1	0.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

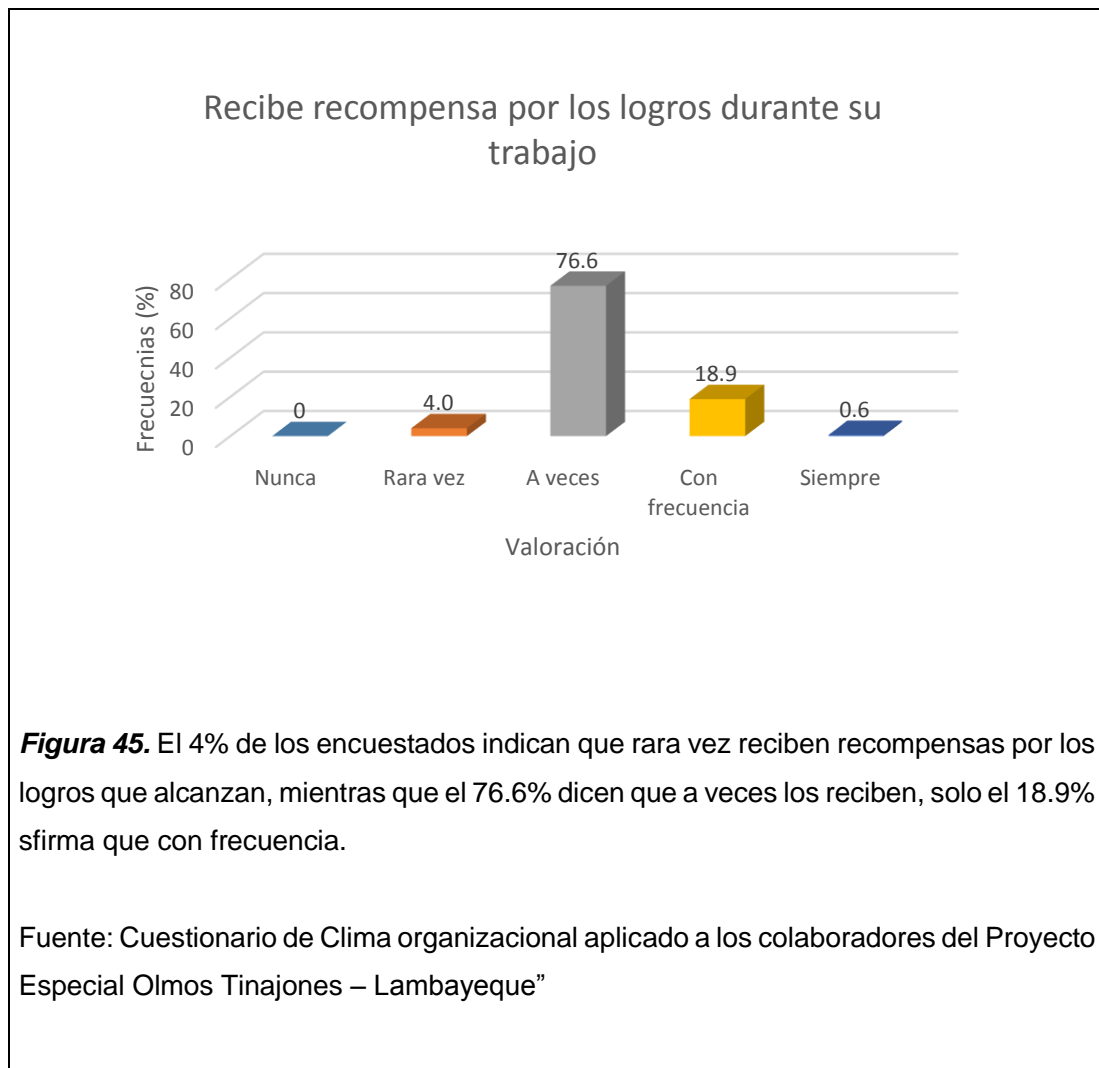


Tabla 48

Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	45	25.7	25.7
A veces	59	33.7	59.4
Con frecuencia	69	39.4	98.9
Siempre	2	1.1	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

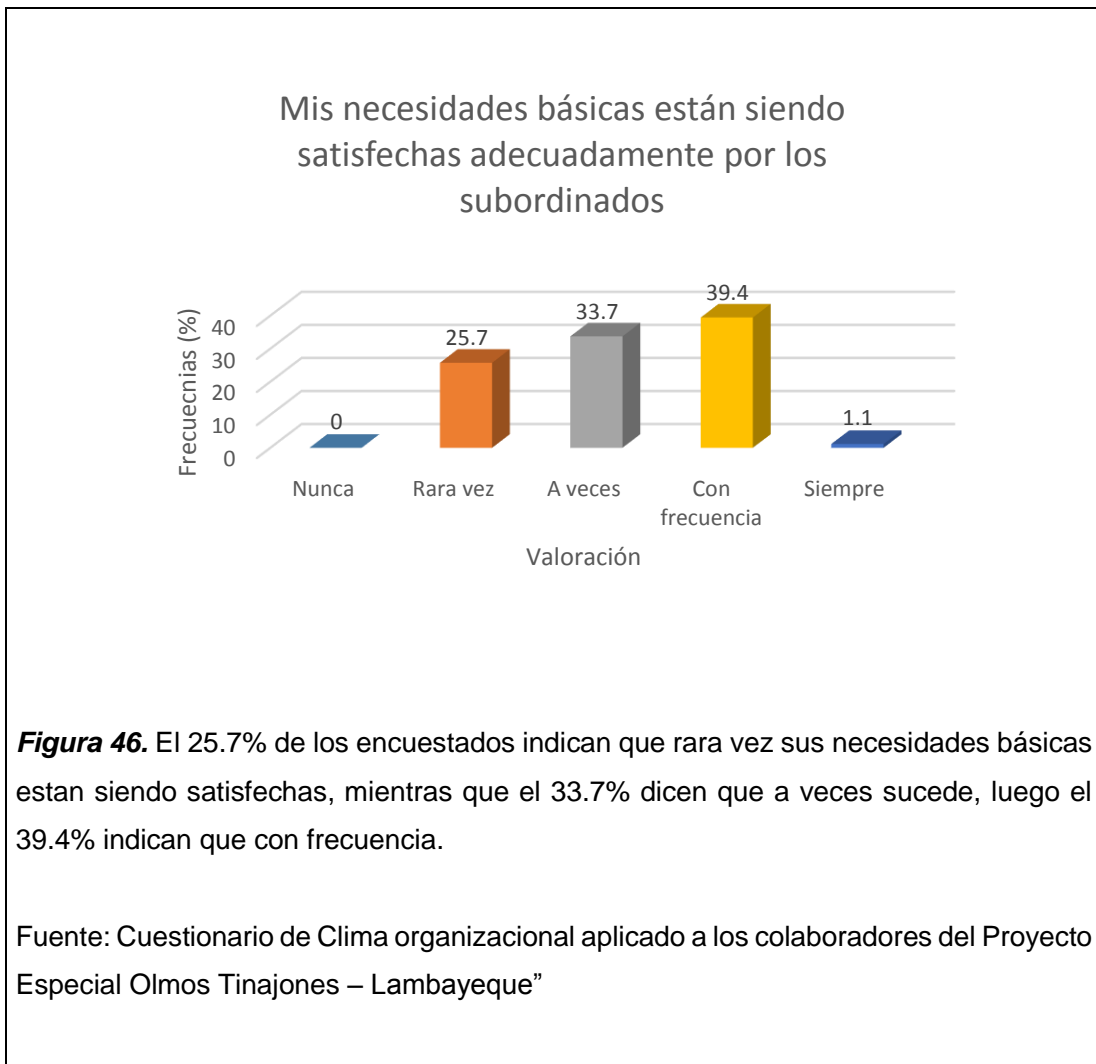


Tabla 49

Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	11	6.3	6.3
A veces	120	68.6	74.9
Con frecuencia	44	25.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

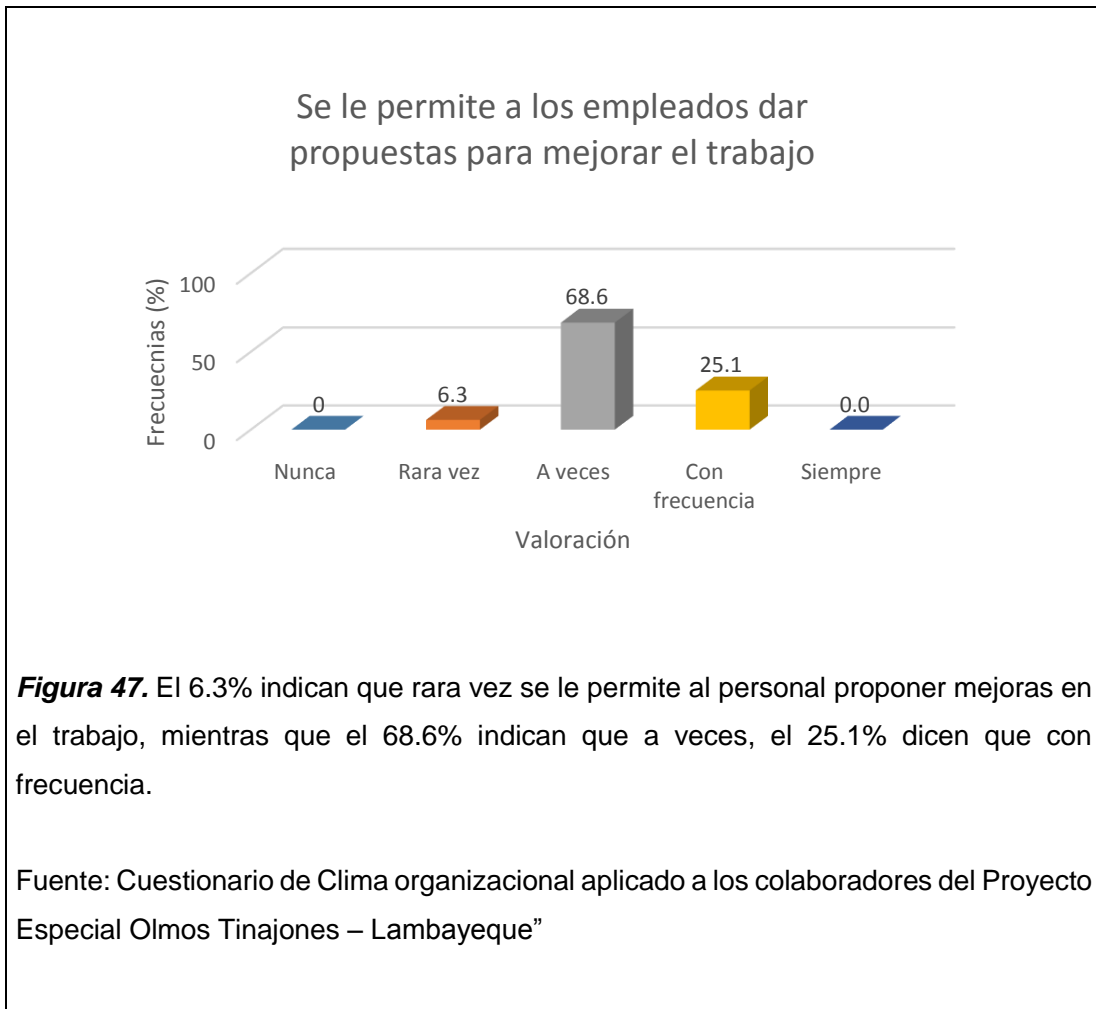


Tabla 50

Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	26	14.9	14.9
A veces	106	60.6	75.4
Con frecuencia	41	23.4	98.9
Siempre	2	1.1	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

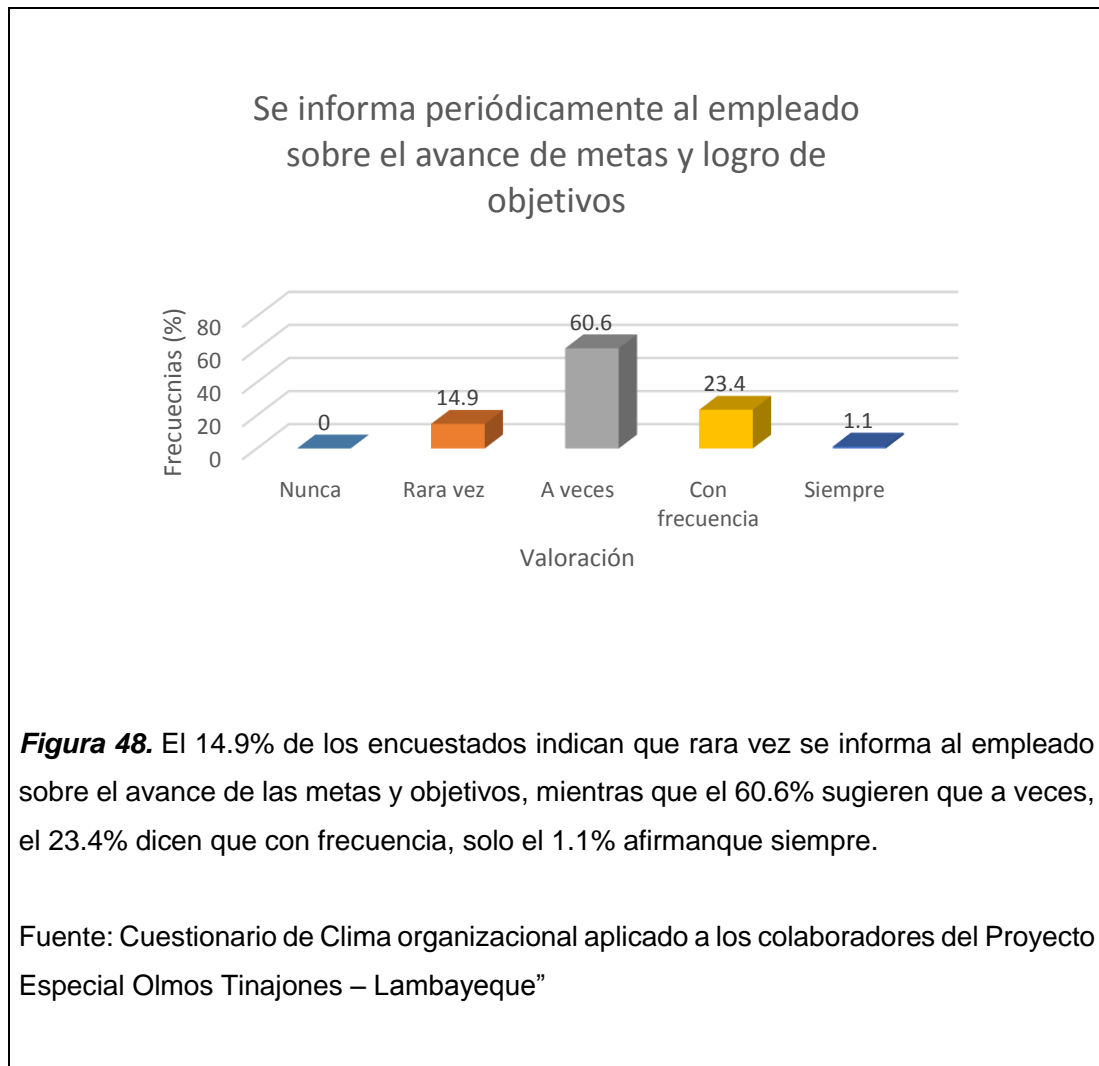


Tabla 51

Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	0	0.0	0.0
A veces	135	77.1	77.1
Con frecuencia	29	16.6	93.7
Siempre	11	6.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

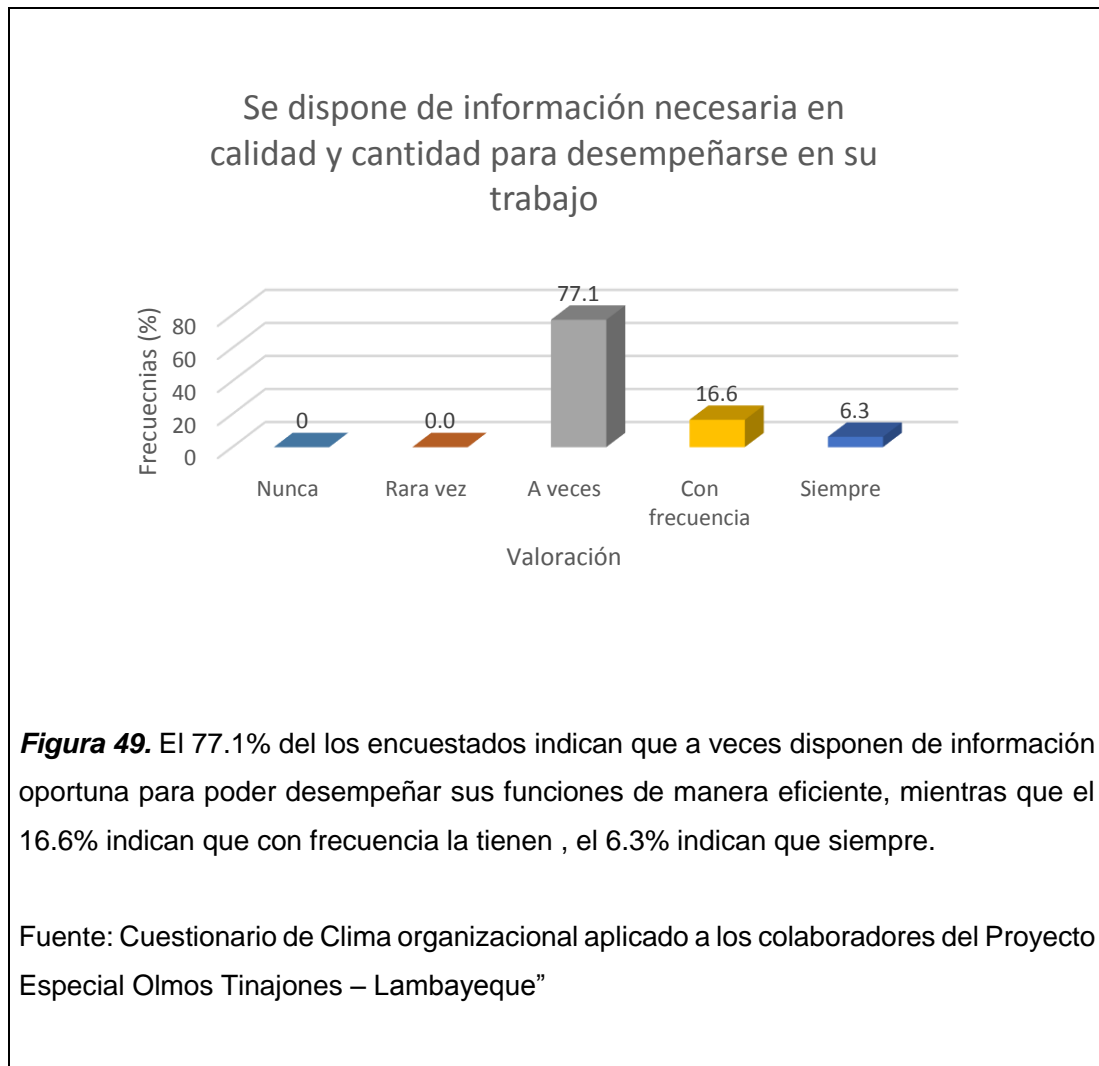


Tabla 52

Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.6	0.6
Rara vez	0	0.0	0.6
A veces	132	75.4	76.0
Con frecuencia	42	24.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

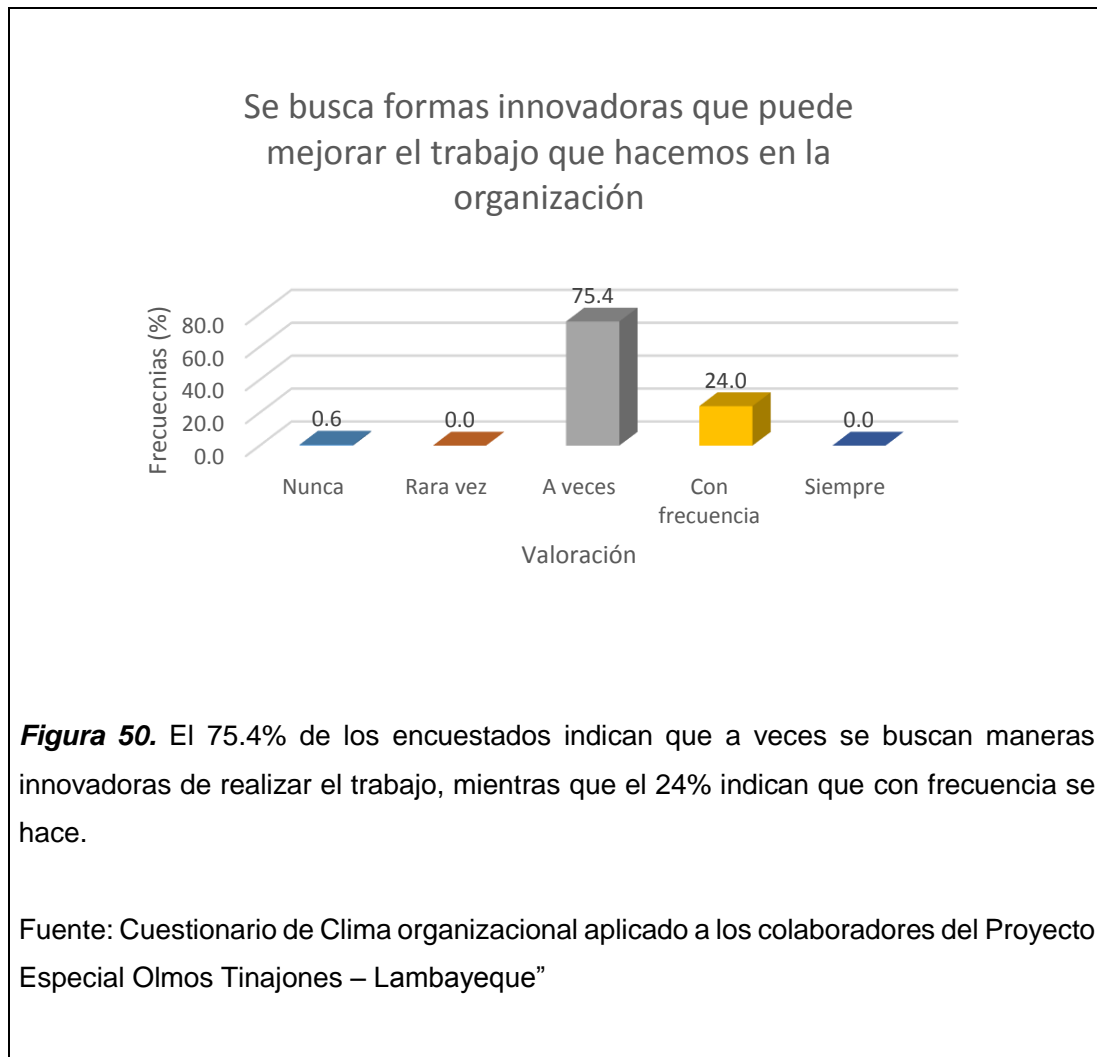


Tabla 53

Mis compañeros suelen hablar positivamente de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	13	7.4	7.4
A veces	113	64.6	72.0
Con frecuencia	49	28.0	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

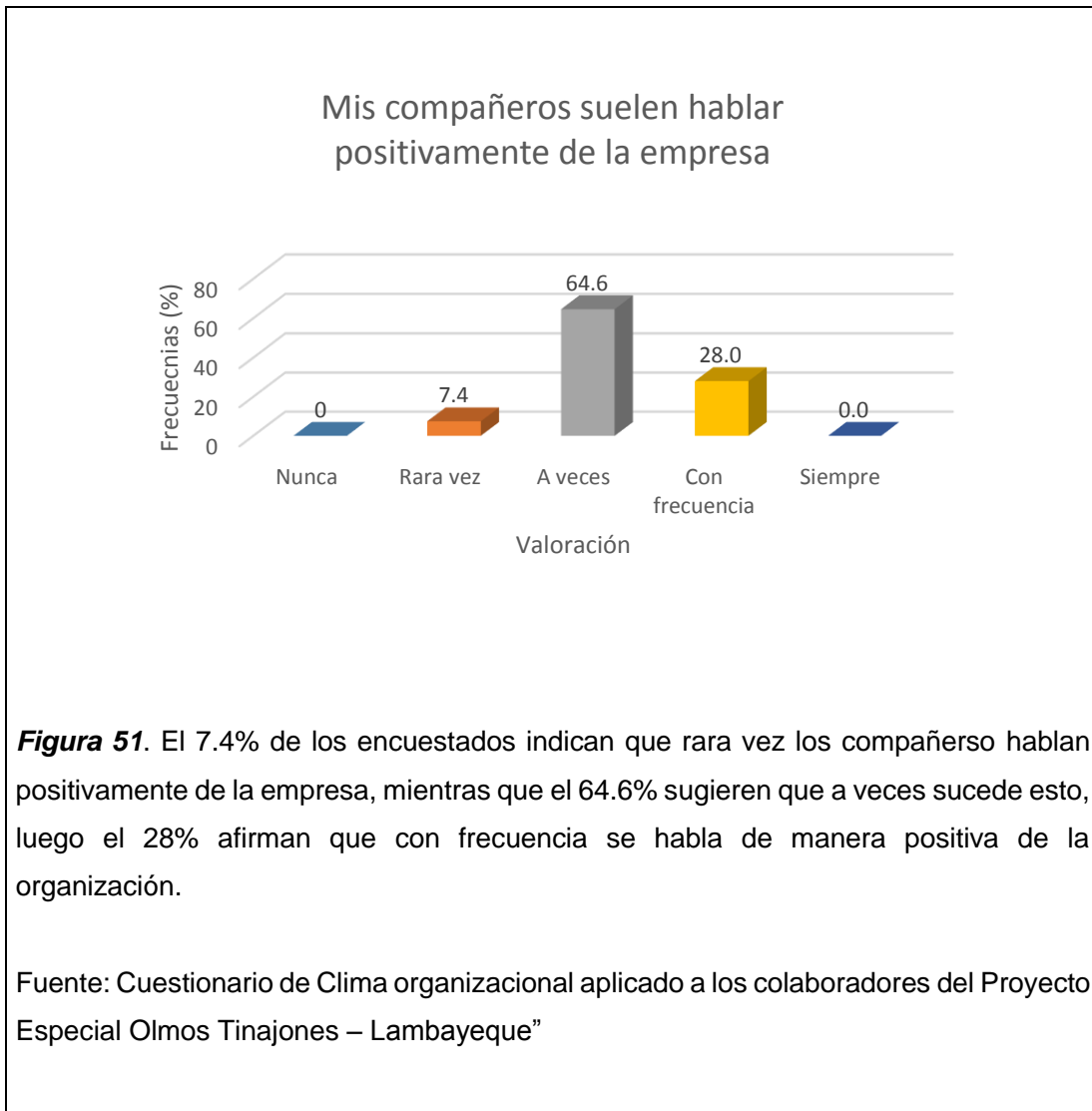


Tabla 54

Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	0	0.0	0.0
A veces	125	71.4	71.4
Con frecuencia	50	28.6	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

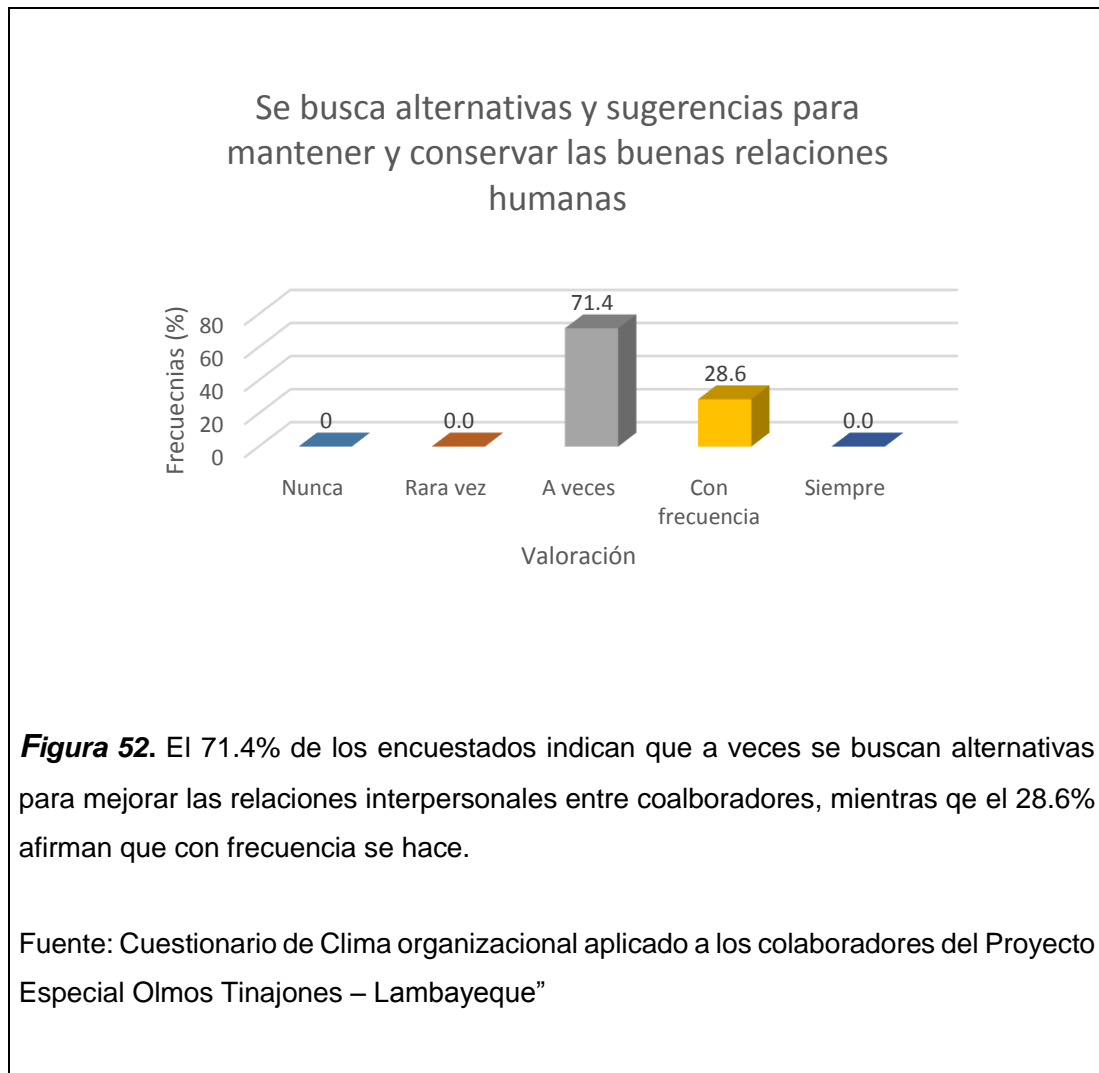


Tabla 55

Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	0	0.0	0.0
A veces	136	77.7	77.7
Con frecuencia	39	22.3	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

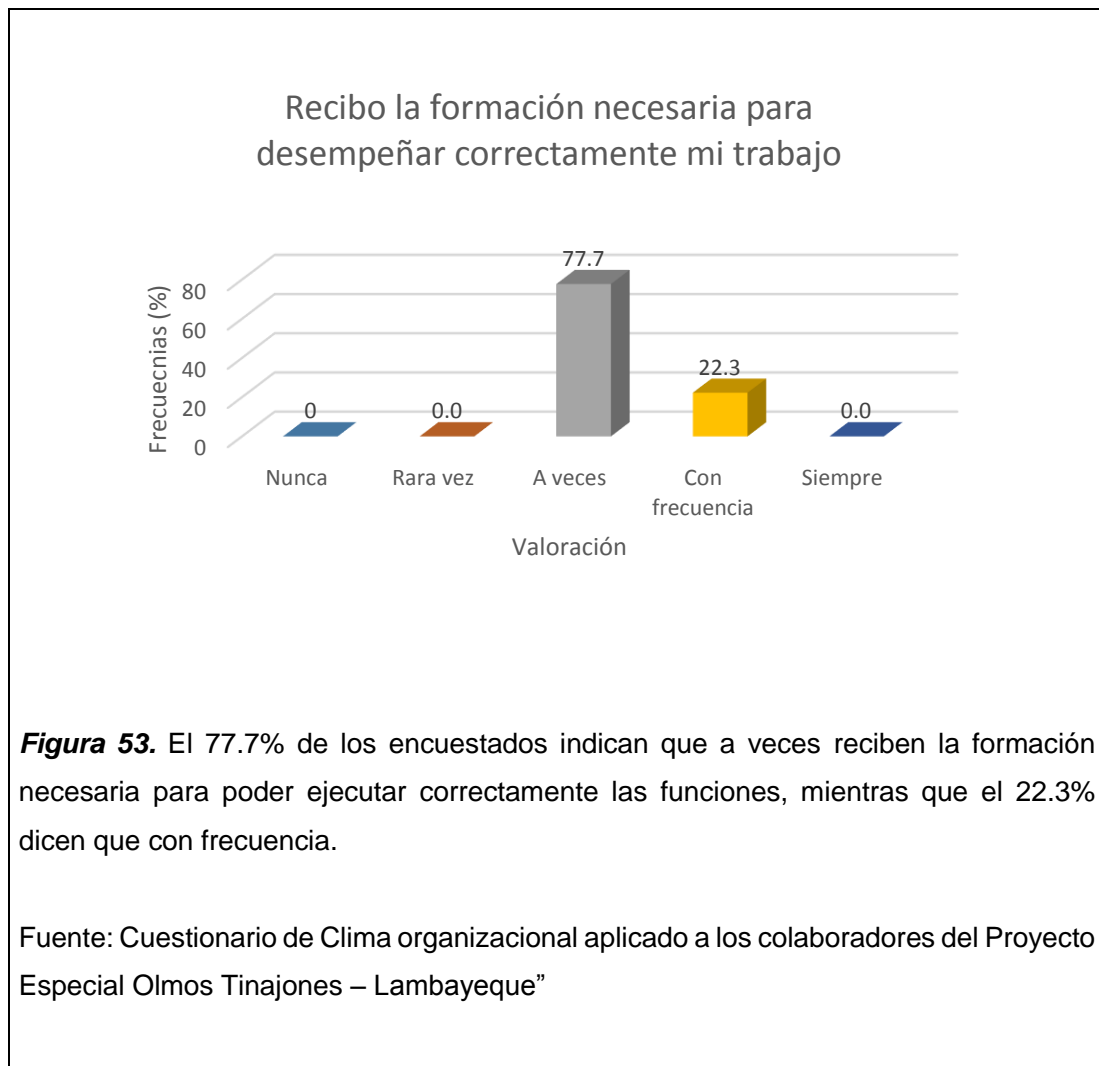


Tabla 56

Usted como trabajador de la empresa, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	49	28.0	28.0
A veces	84	48.0	76.0
Casi siempre	37	21.1	97.1
Siempre	5	2.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

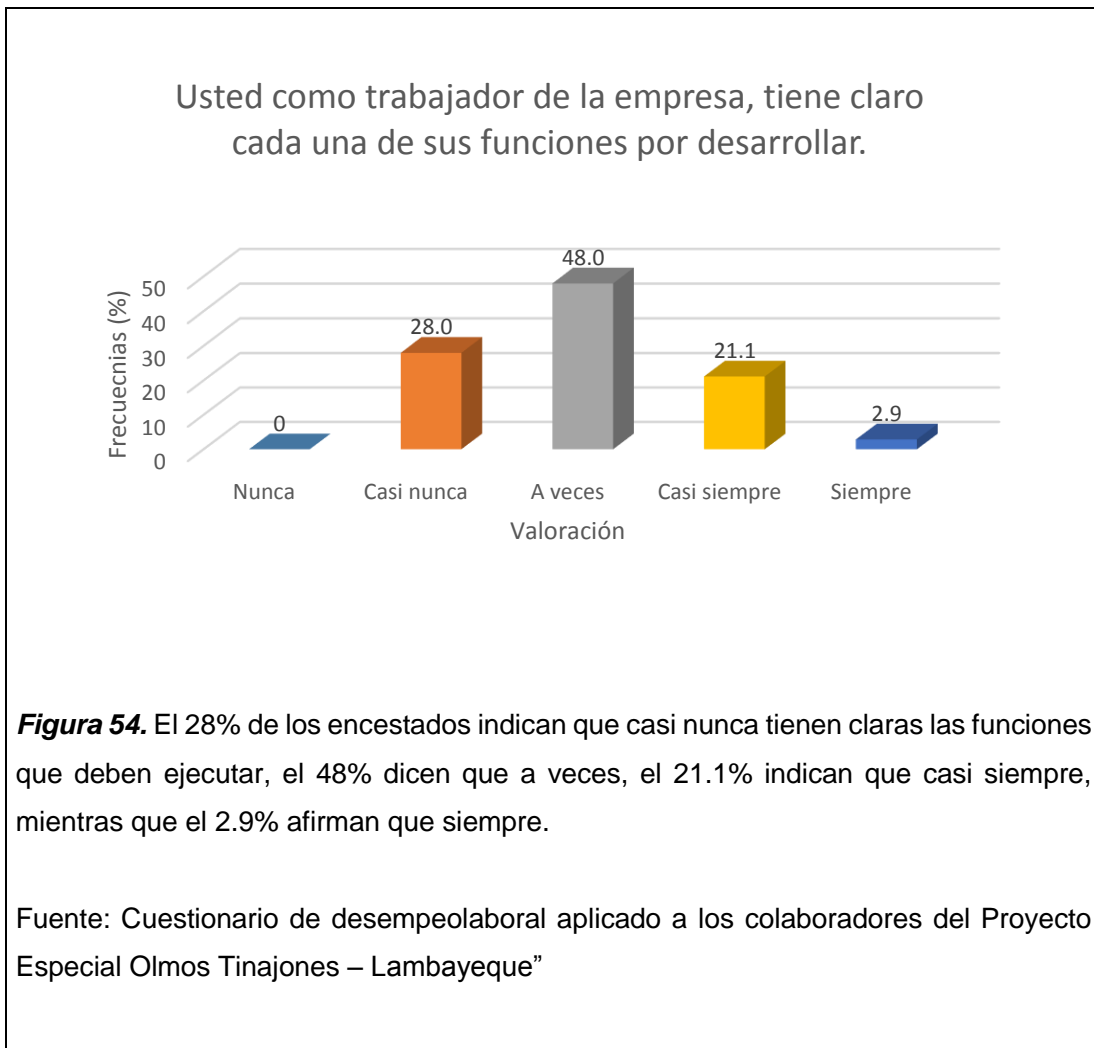


Tabla 57

Usted considera que se rige a las normas y especificaciones del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	2.3	2.3
A veces	134	76.6	78.9
Casi siempre	25	14.3	93.1
Siempre	12	6.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

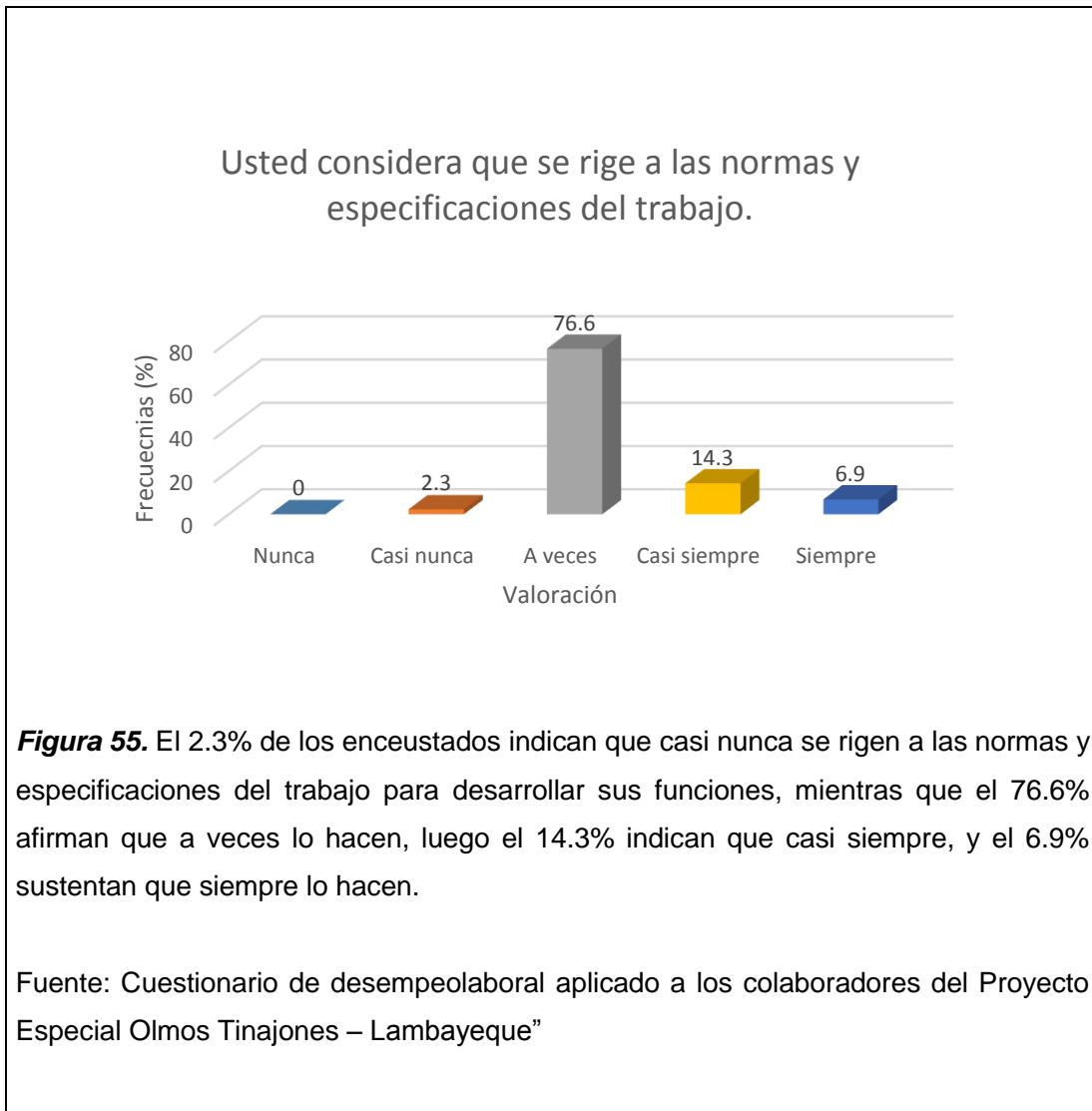


Tabla 58

Cuenta con autonomía para la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	19	10.9	10.9
A veces	89	50.9	61.7
Casi siempre	53	30.3	92.0
Siempre	14	8.0	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

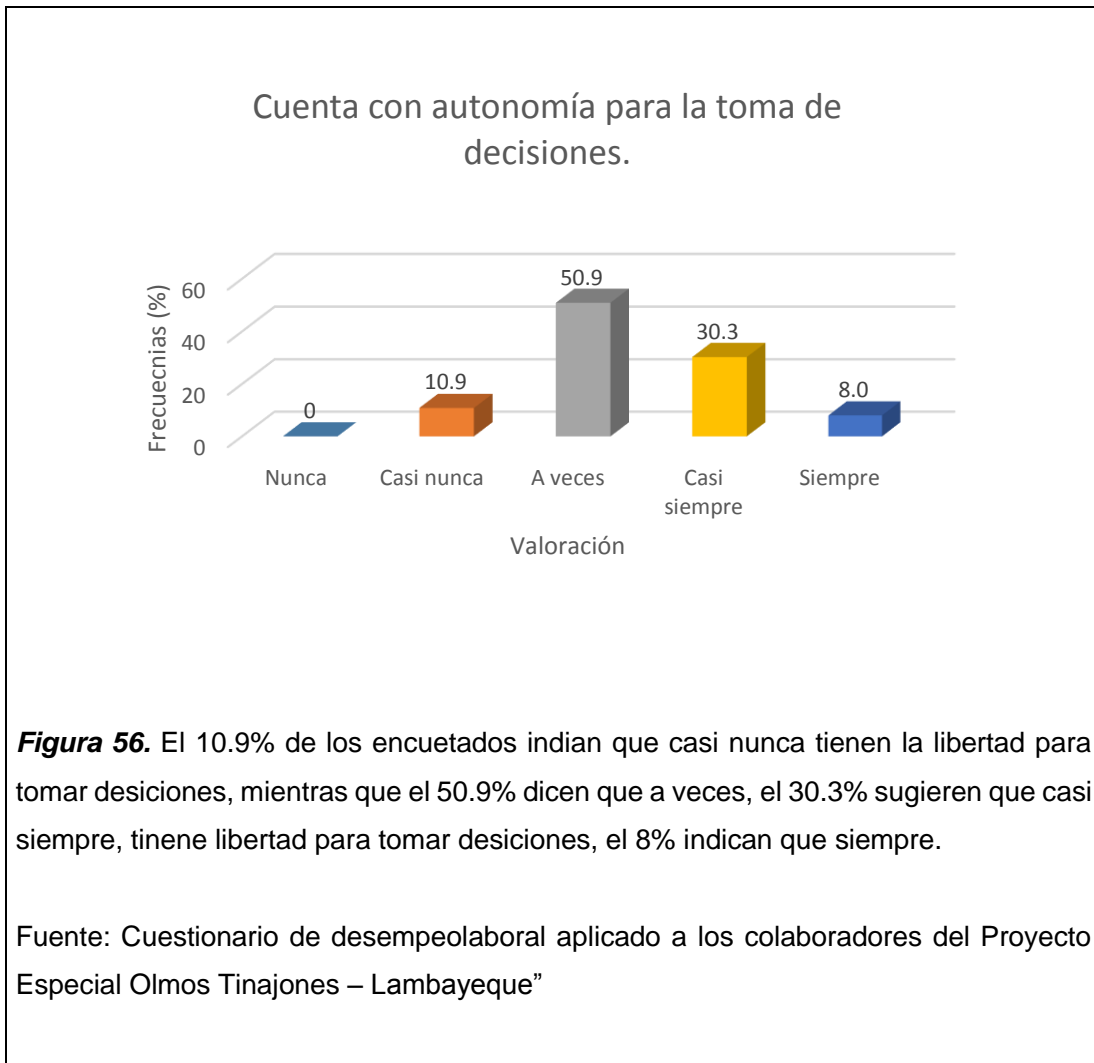


Figura 56. El 10.9% de los encuestados indican que casi nunca tienen la libertad para tomar decisiones, mientras que el 50.9% dicen que a veces, el 30.3% sugieren que casi siempre, tienen libertad para tomar decisiones, el 8% indican que siempre.

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 59

Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	15	8.6	8.6
A veces	88	50.3	58.9
Casi siempre	37	21.1	80.0
Siempre	35	20.0	100.0
Total	175	100.0	

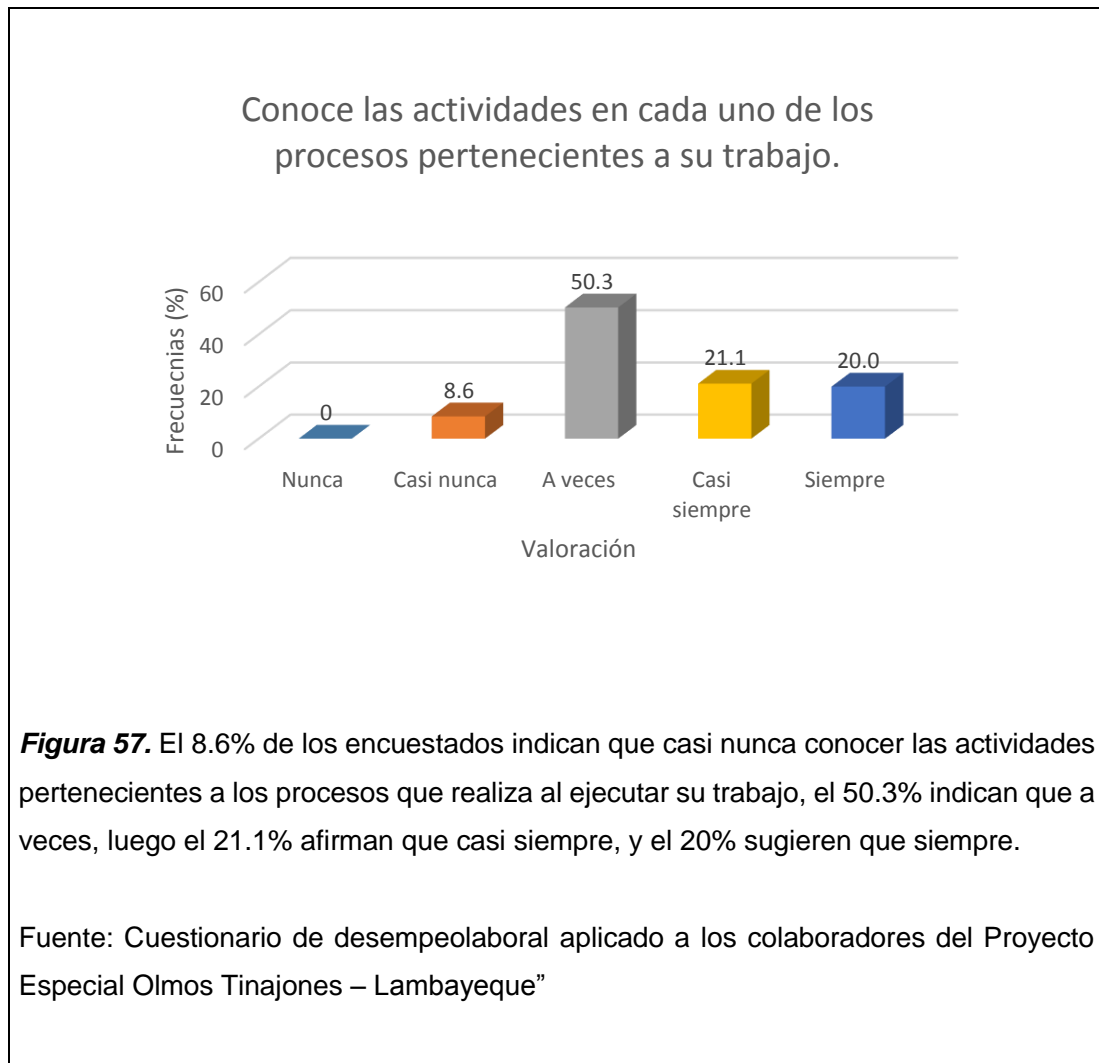


Tabla 60

Usted considera que cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	5	2.9	2.9
A veces	104	59.4	62.3
Casi siempre	53	30.3	92.6
Siempre	13	7.4	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

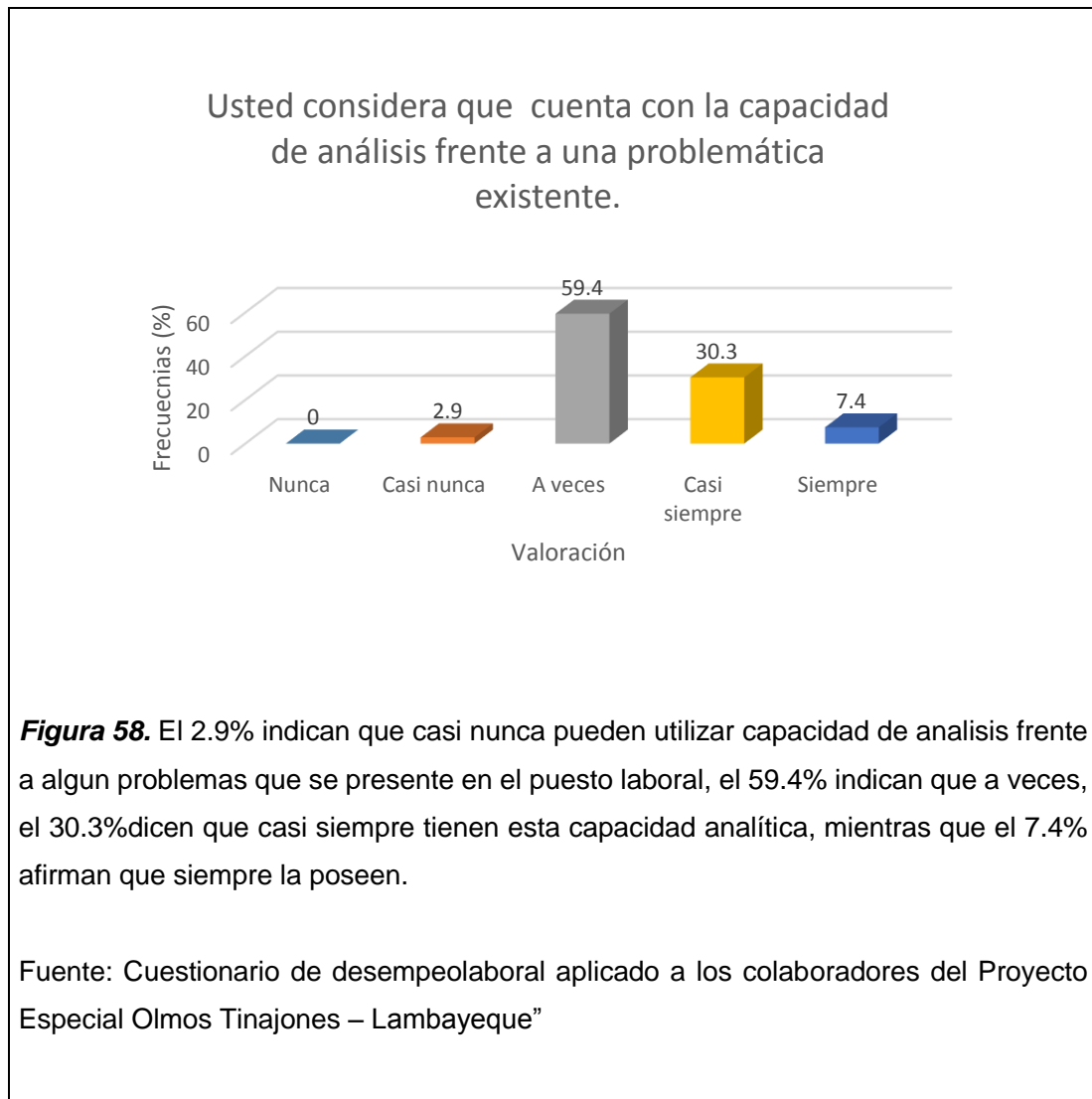


Tabla 61

Se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	57	32.6	32.6
A veces	61	34.9	67.4
Casi siempre	45	25.7	93.1
Siempre	12	6.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

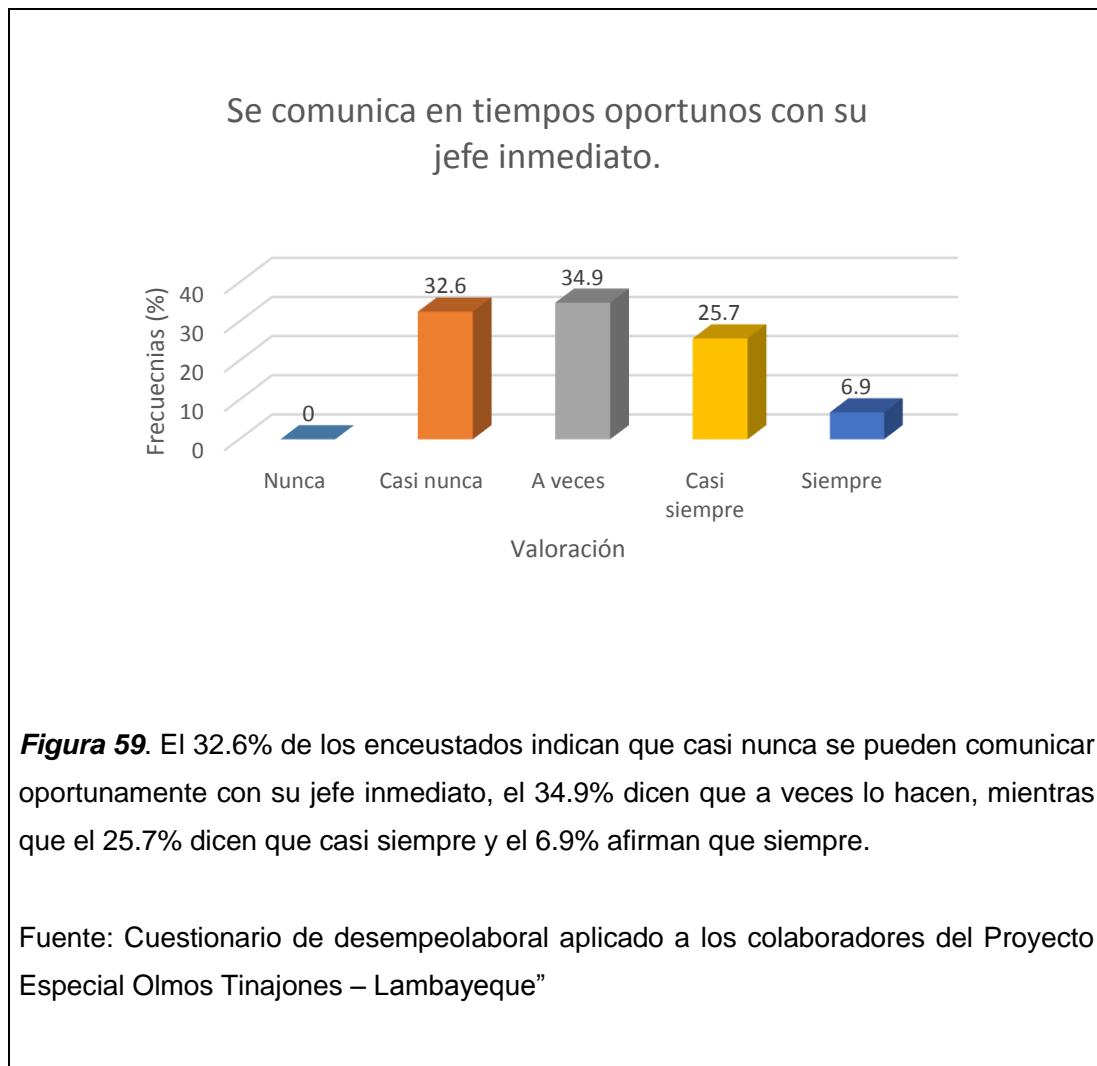


Tabla 62

Se considera un empleado confiable para manejar información confidencial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	2	1.1	1.1
A veces	94	53.7	54.9
Casi siempre	60	34.3	89.1
Siempre	19	10.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

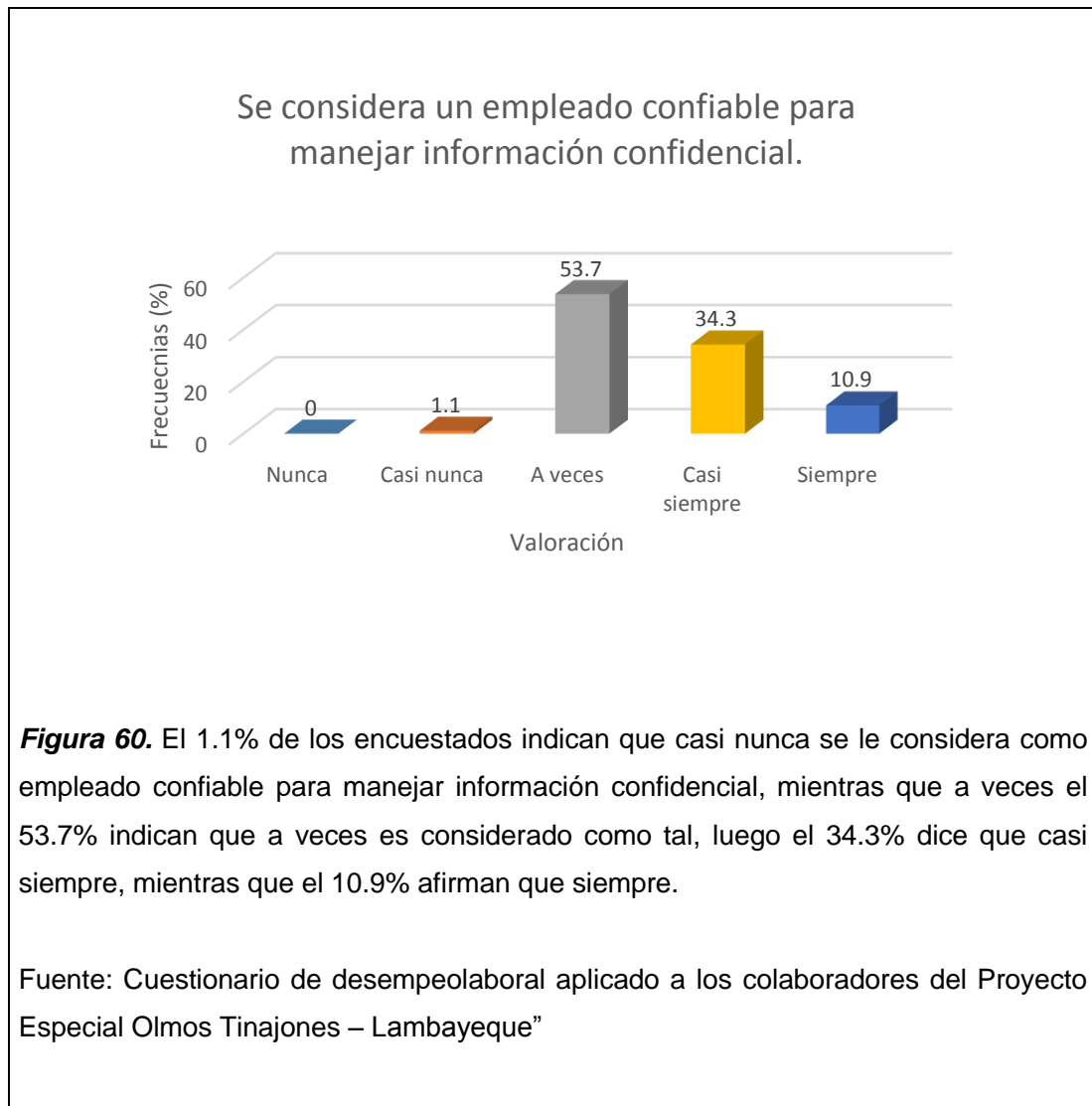


Tabla 63

Usted, constantemente brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	31	17.7	17.7
A veces	81	46.3	64.0
Casi siempre	46	26.3	90.3
Siempre	17	9.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

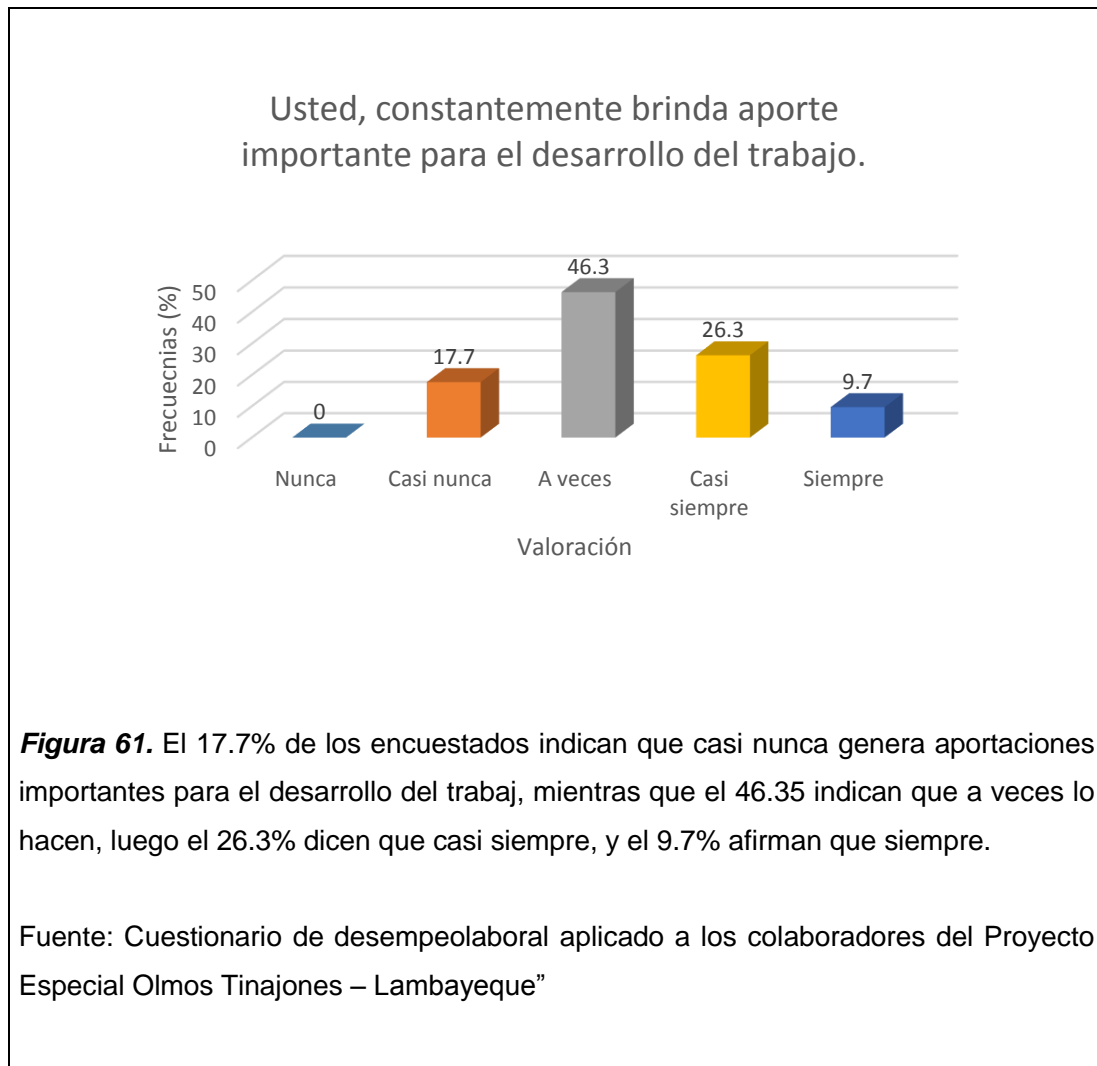


Tabla 64

Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0.0	0.0
A veces	116	66.3	66.3
Casi siempre	44	25.1	91.4
Siempre	15	8.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

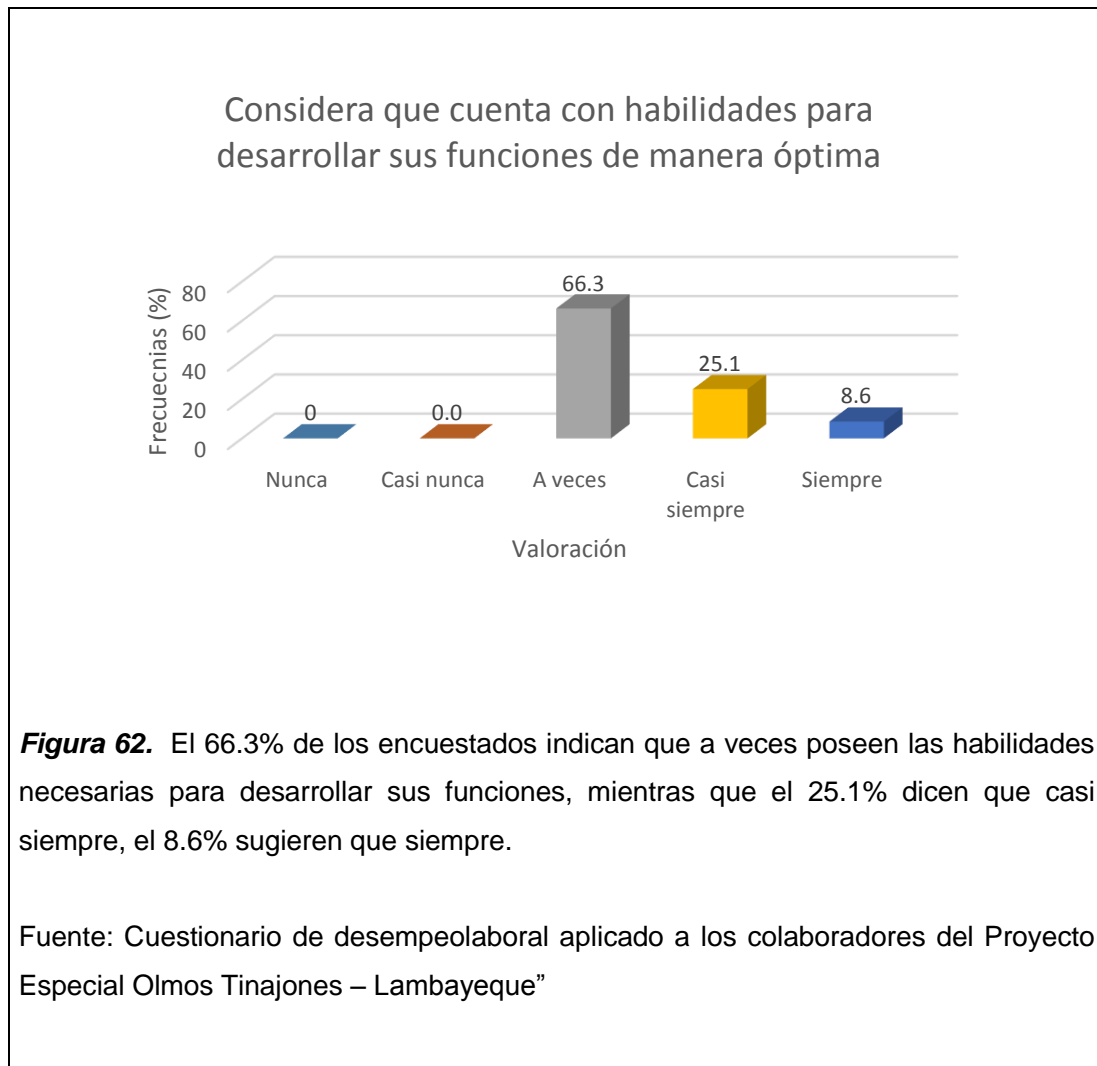


Tabla 65

Siente que sus destrezas en el puesto se diferencian del resto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	21	12.0	12.0
A veces	105	60.0	72.0
Casi siempre	31	17.7	89.7
Siempre	18	10.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

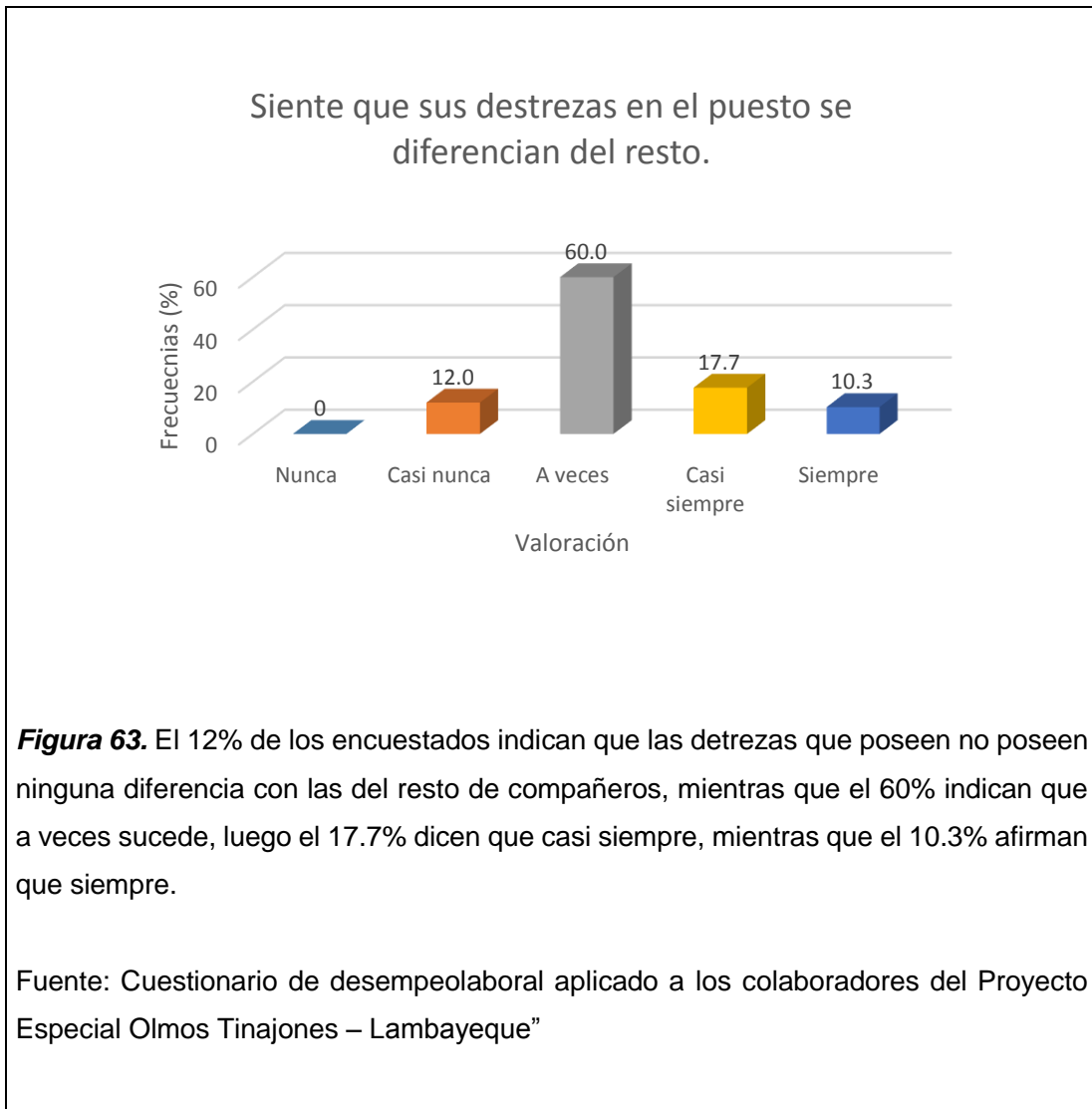


Tabla 66

Es eficiente en el desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	20	11.4	11.4
A veces	88	50.3	61.7
Casi siempre	53	30.3	92.0
Siempre	14	8.0	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

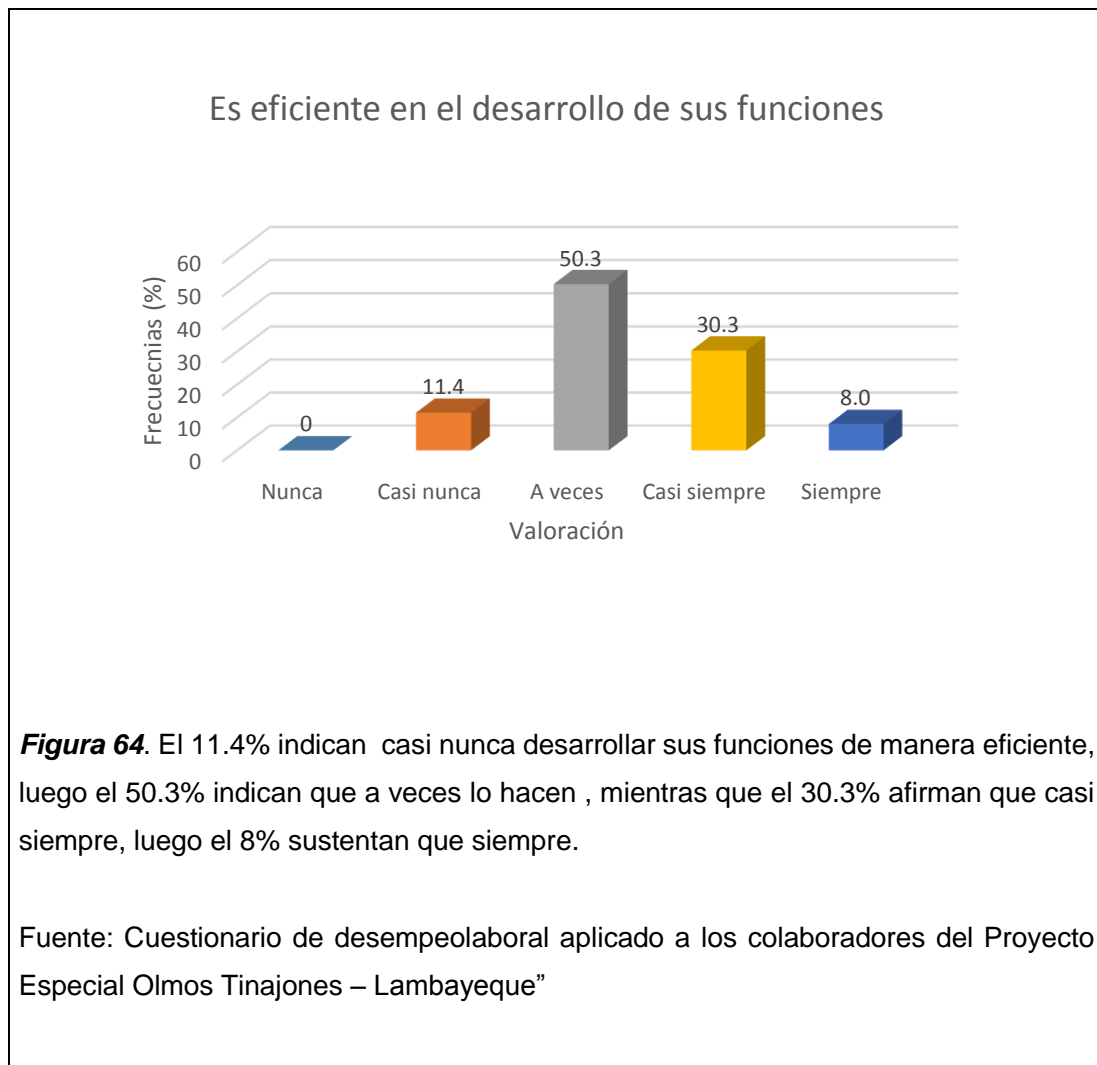


Tabla 67

Constantemente compite con sus compañeros para optimizar el tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	26	14.9	14.9
A veces	60	34.3	49.1
Casi siempre	70	40.0	89.1
Siempre	19	10.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

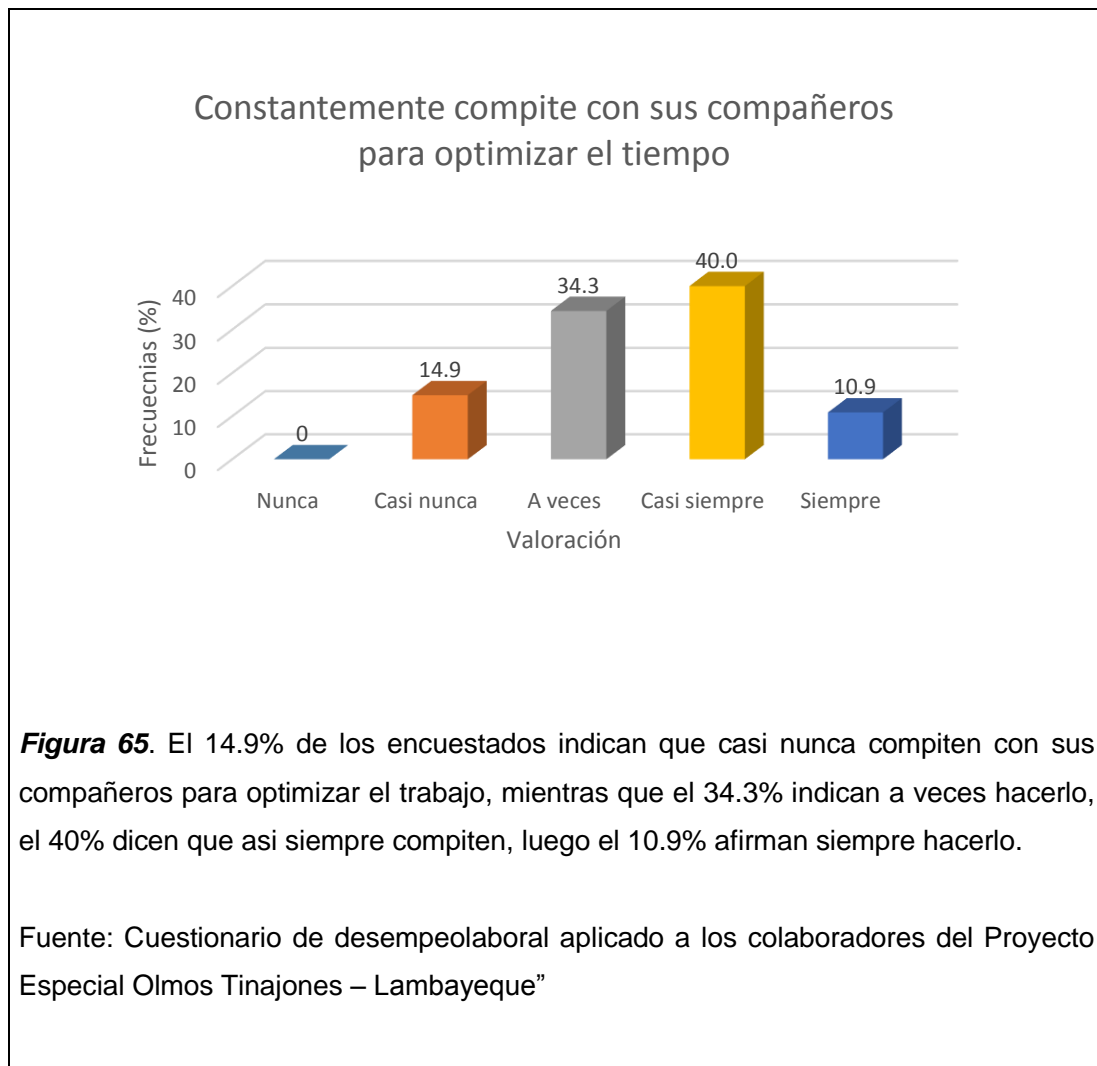


Tabla 68

Se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0.0	0.0
A veces	110	62.9	62.9
Casi siempre	47	26.9	89.7
Siempre	18	10.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

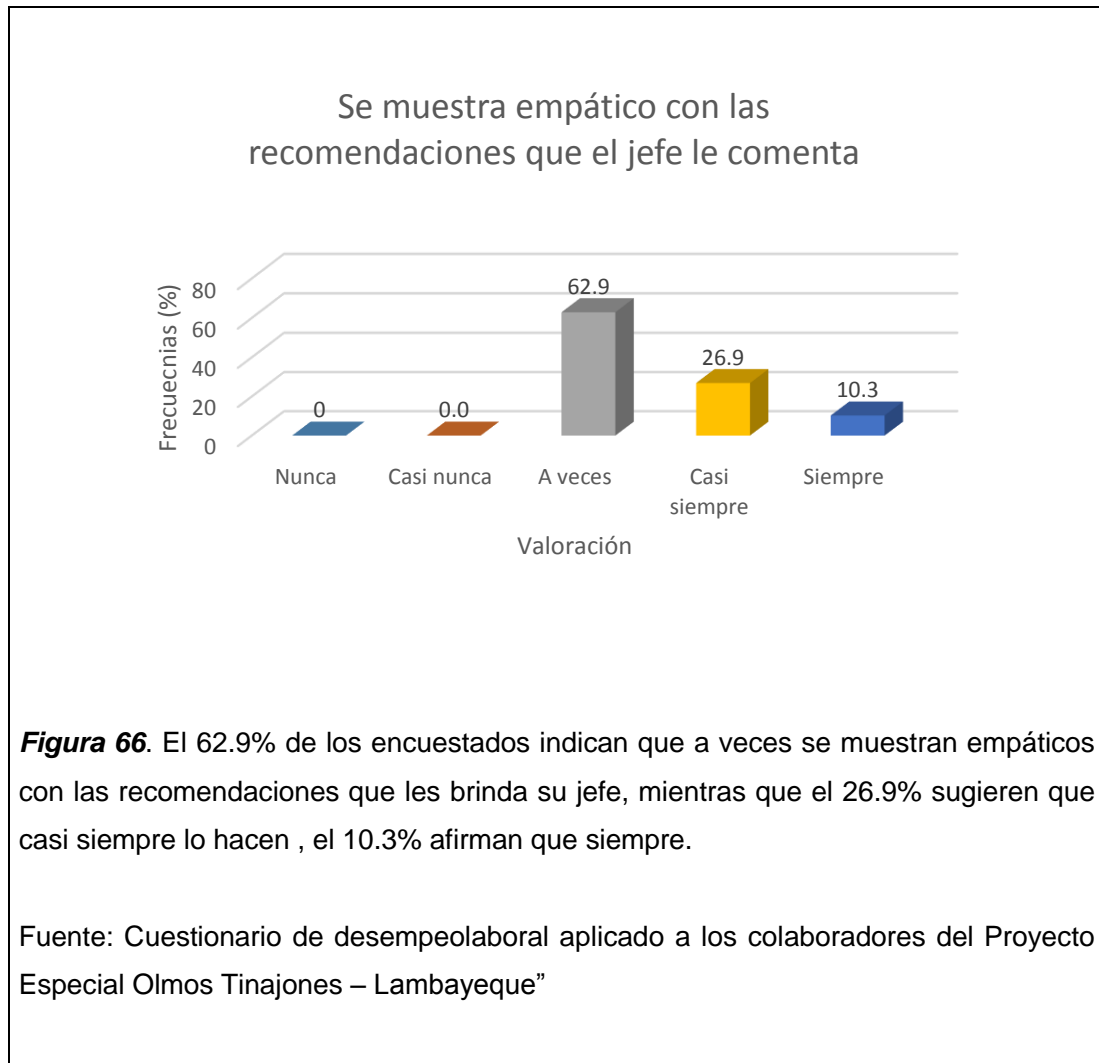


Tabla 69

Sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	20	11.4	11.4
A veces	100	57.1	68.6
Casi siempre	44	25.1	93.7
Siempre	11	6.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

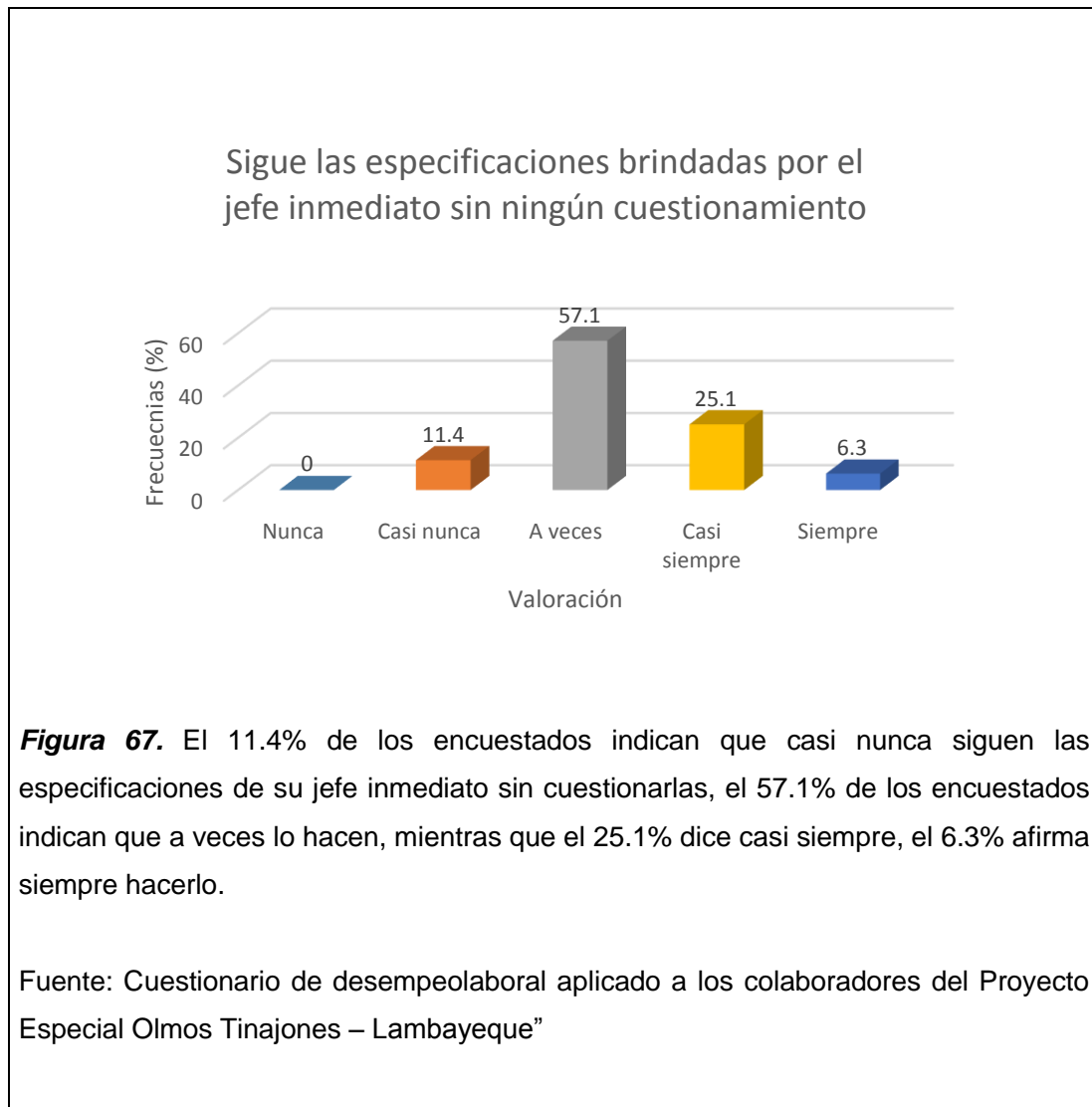


Tabla 70

Usted mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0.0	0.0
A veces	93	53.1	53.1
Casi siempre	70	40.0	93.1
Siempre	12	6.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

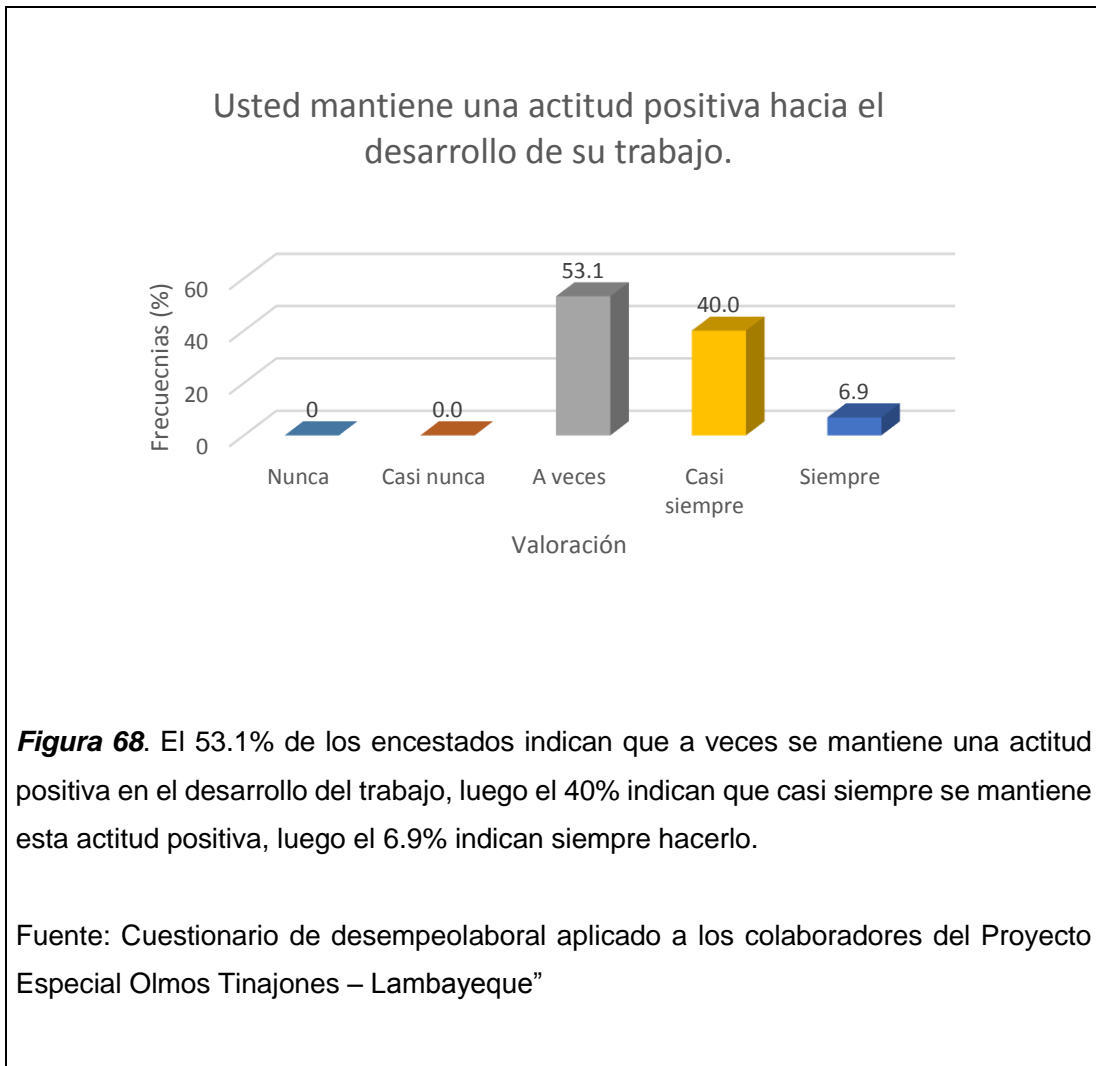


Tabla 71

Evita conflictos entre compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	11	6.3	6.3
A veces	85	48.6	54.9
Casi siempre	65	37.1	92.0
Siempre	14	8.0	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

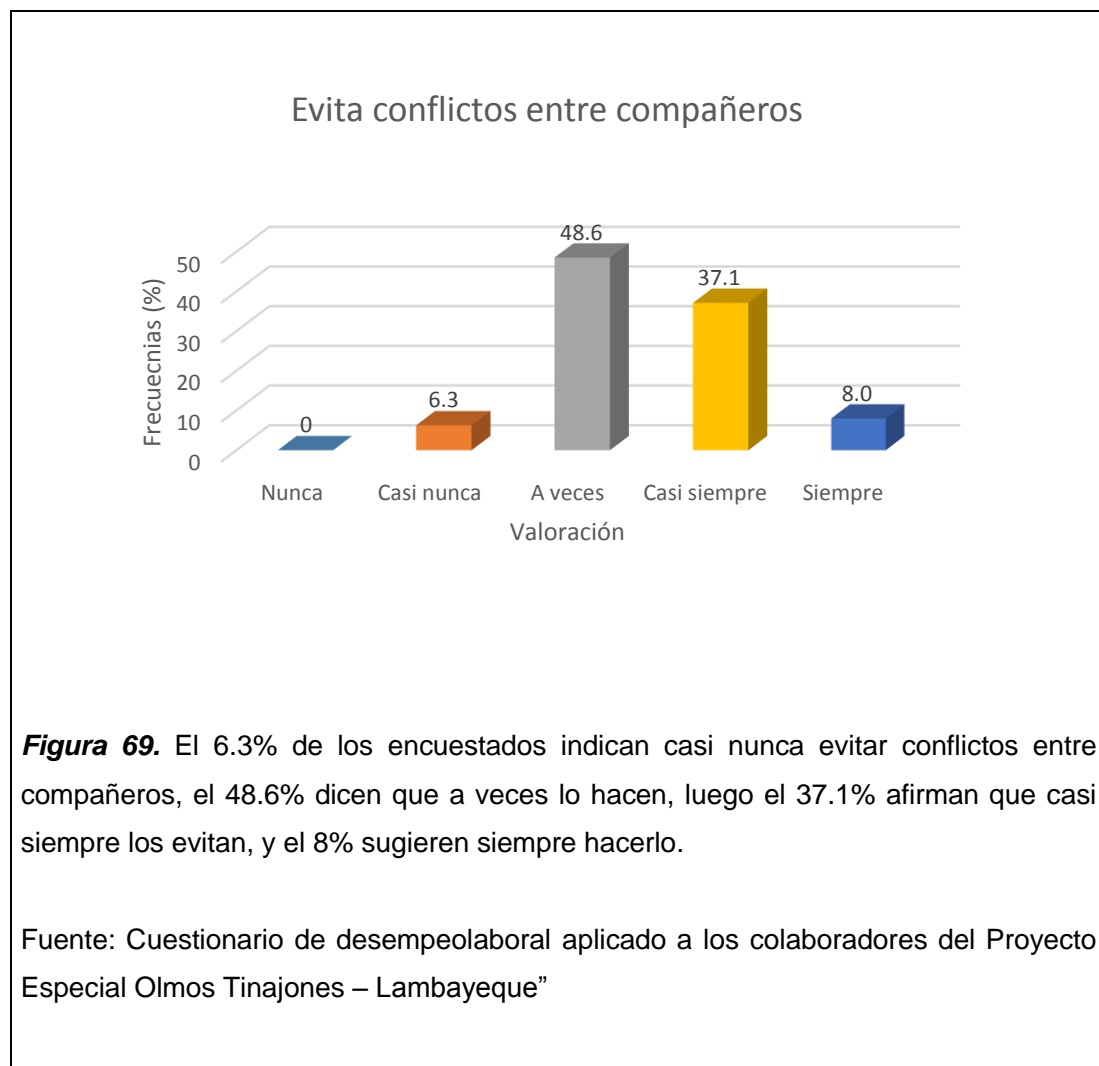


Figura 69. El 6.3% de los encuestados indican casi nunca evitar conflictos entre compañeros, el 48.6% dicen que a veces lo hacen, luego el 37.1% afirman que casi siempre los evitan, y el 8% sugieren siempre hacerlo.

Fuente: Cuestionario de desempeolaboral aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 72

Considera que está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	32	18.3	18.3
A veces	94	53.7	72.0
Casi siempre	38	21.7	93.7
Siempre	11	6.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

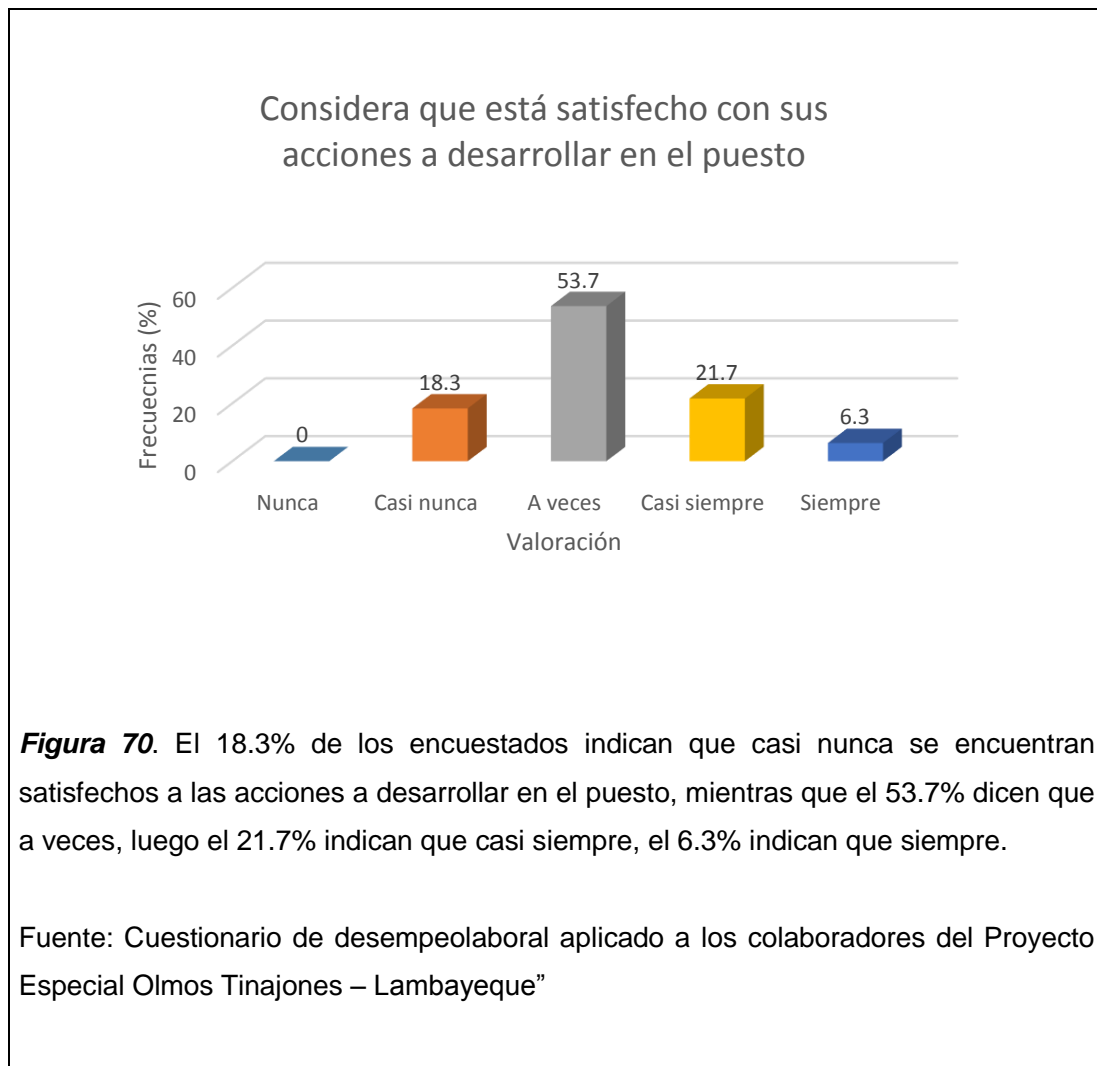


Tabla 73

Se siente satisfecho con las responsabilidades en su puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	26	14.9	14.9
A veces	83	47.4	62.3
Casi siempre	66	37.7	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

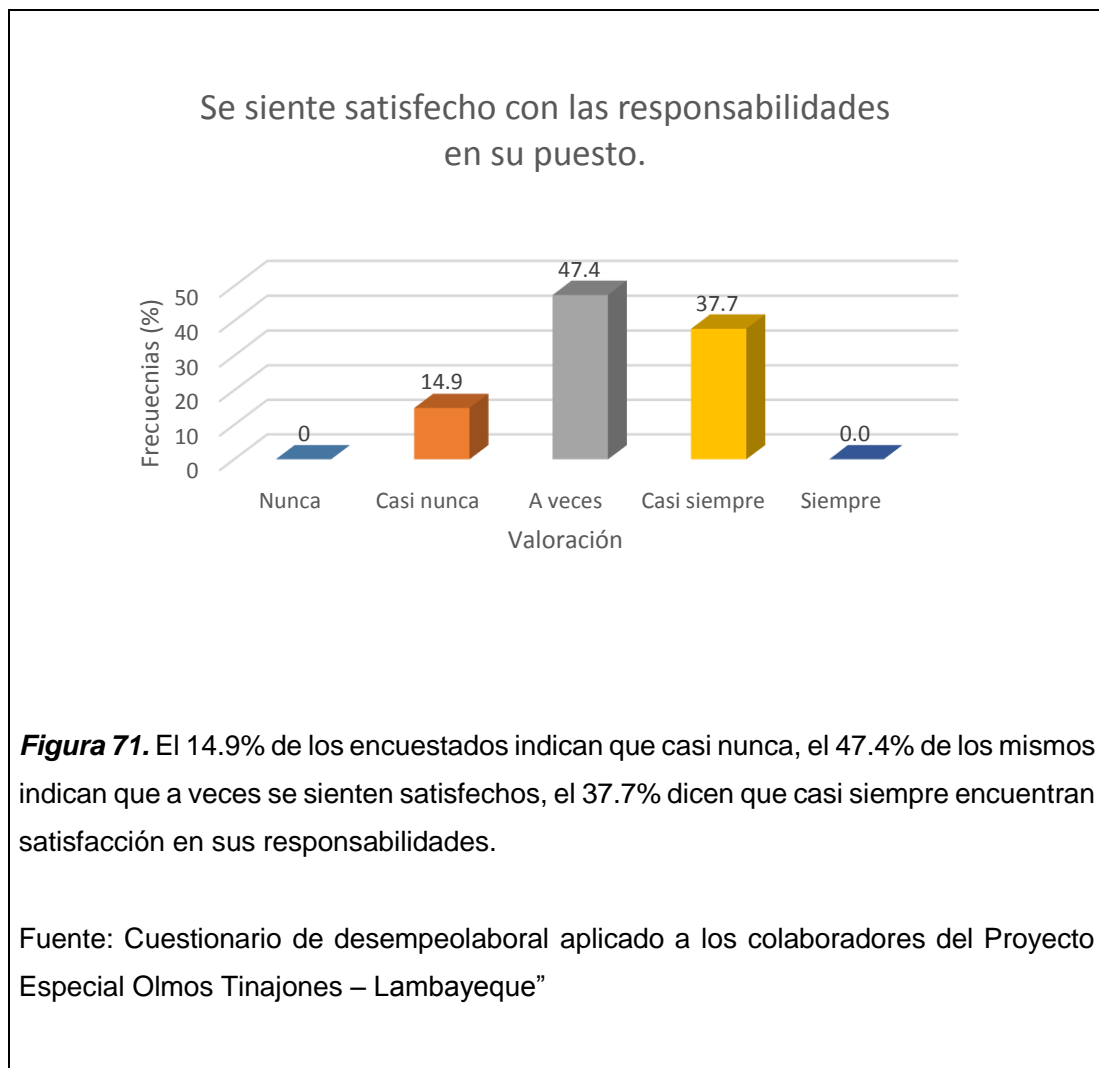


Tabla 74

Está contento con el salario obtenido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	21	12.0	12.0
A veces	87	49.7	61.7
Casi siempre	52	29.7	91.4
Siempre	15	8.6	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

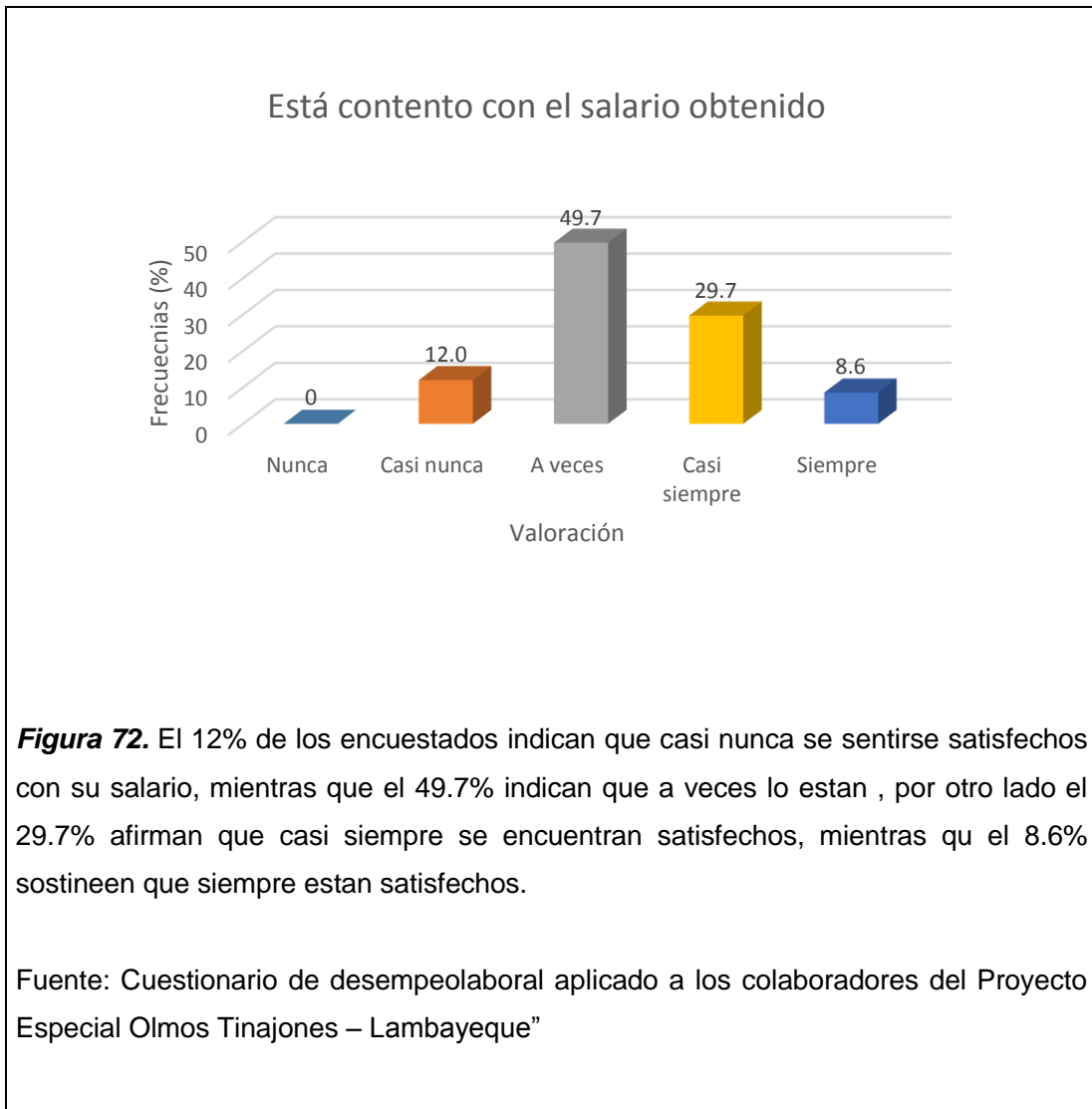


Figura 72. El 12% de los encuestados indican que casi nunca se sentirse satisfechos con su salario, mientras que el 49.7% indican que a veces lo están, por otro lado el 29.7% afirman que casi siempre se encuentran satisfechos, mientras que el 8.6% sostienen que siempre están satisfechos.

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 75

Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	12	6.9	6.9
A veces	100	57.1	64.0
Casi siempre	60	34.3	98.3
Siempre	3	1.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

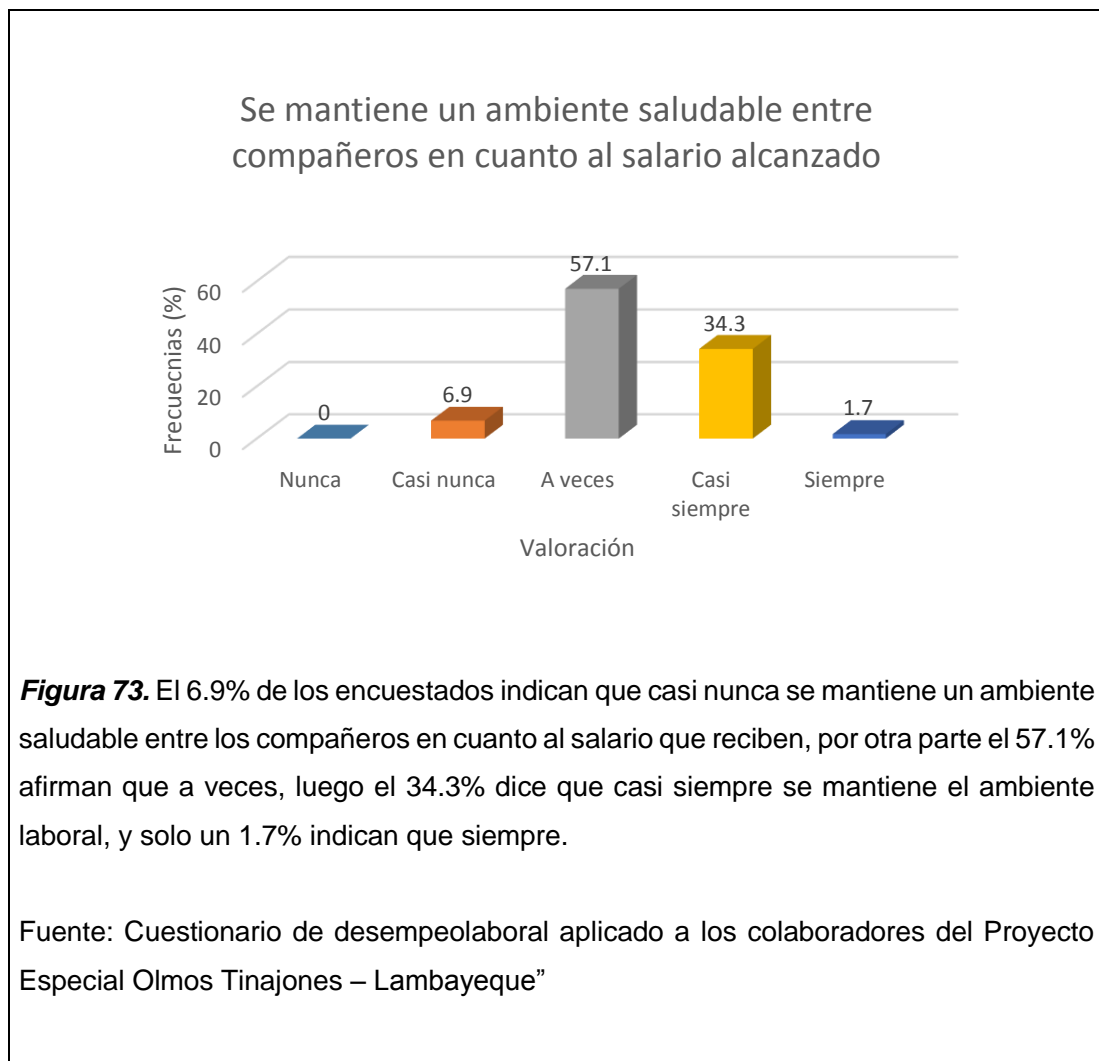


Tabla 76

Considera que tiene la capacidad para dar solución a un problema existente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	14	8.0	8.0
A veces	99	56.6	64.6
Casi siempre	52	29.7	94.3
Siempre	10	5.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

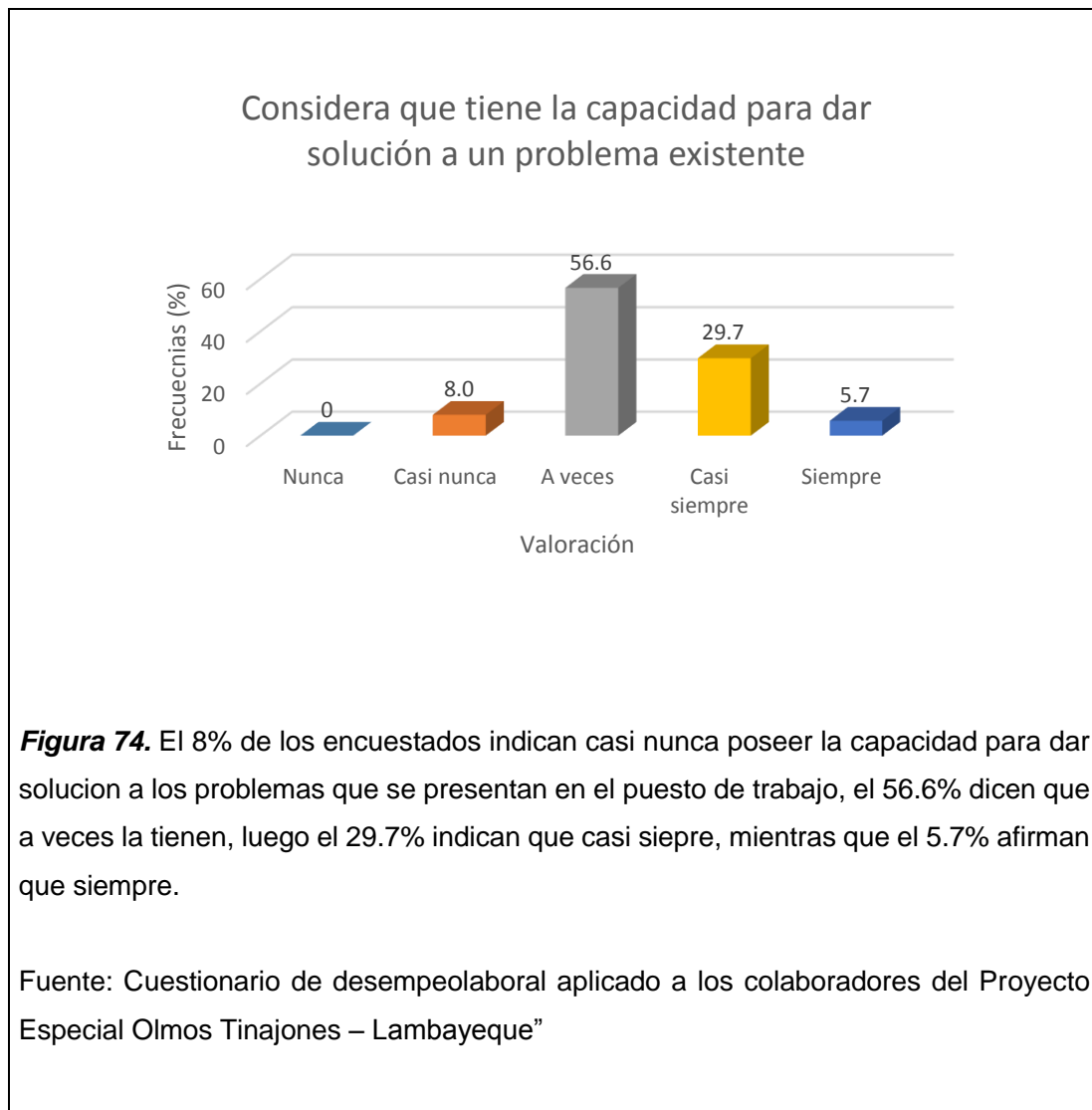


Tabla 77

Usted, soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	14	8.0	8.0
A veces	92	52.6	60.6
Casi siempre	66	37.7	98.3
Siempre	3	1.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

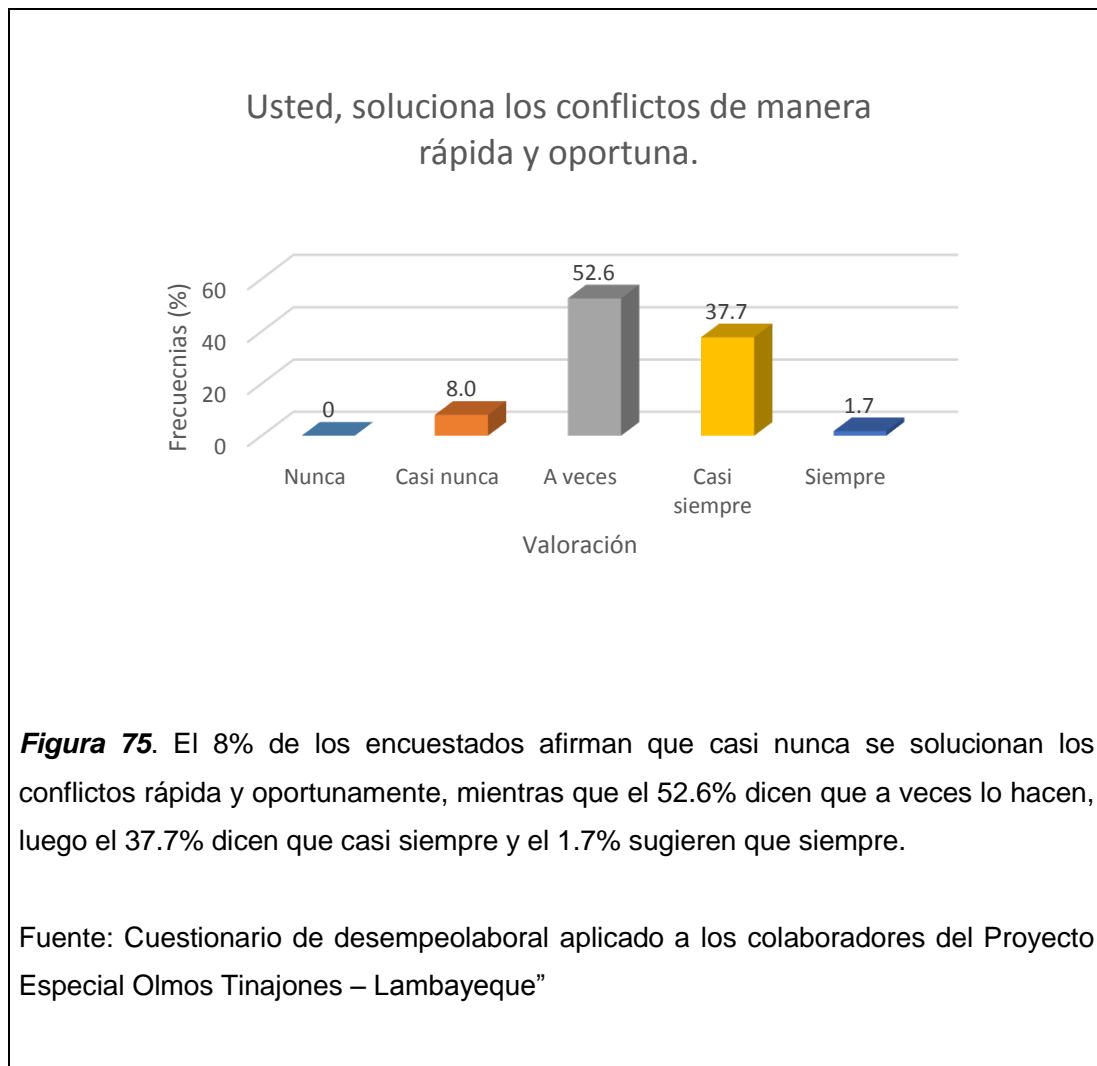


Tabla 78

Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	1	0.6	0.6
A veces	98	56.0	56.6
Casi siempre	73	41.7	98.3
Siempre	3	1.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

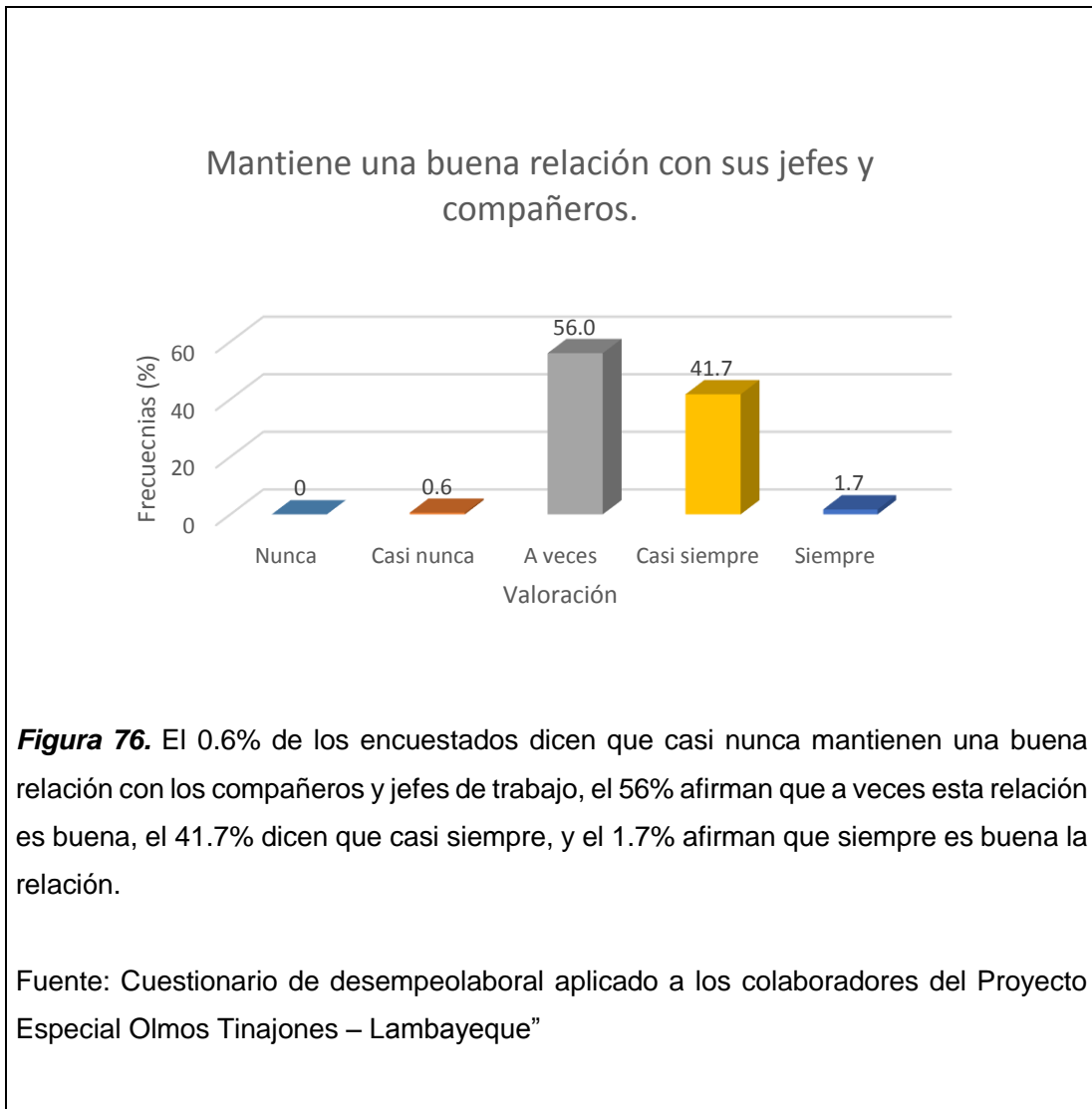


Tabla 79

Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	11	6.3	6.3
A veces	90	51.4	57.7
Casi siempre	60	34.3	92.0
Siempre	14	8.0	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

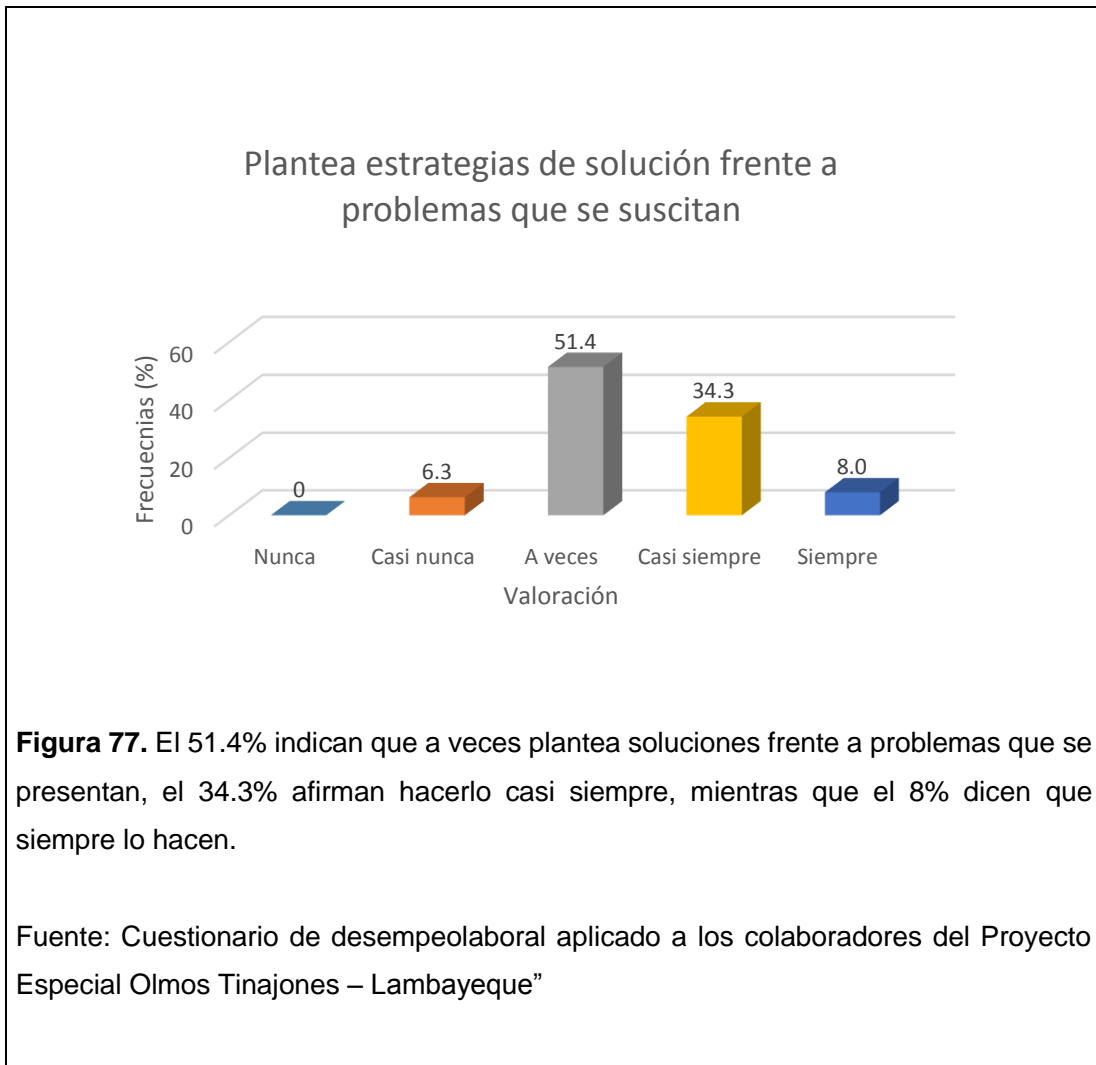


Tabla 80

Constantemente llega tarde a su centro de labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	173	98.9	98.9
Casi nunca	1	0.6	99.4
A veces	0	0.0	99.4
Casi siempre	1	0.6	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

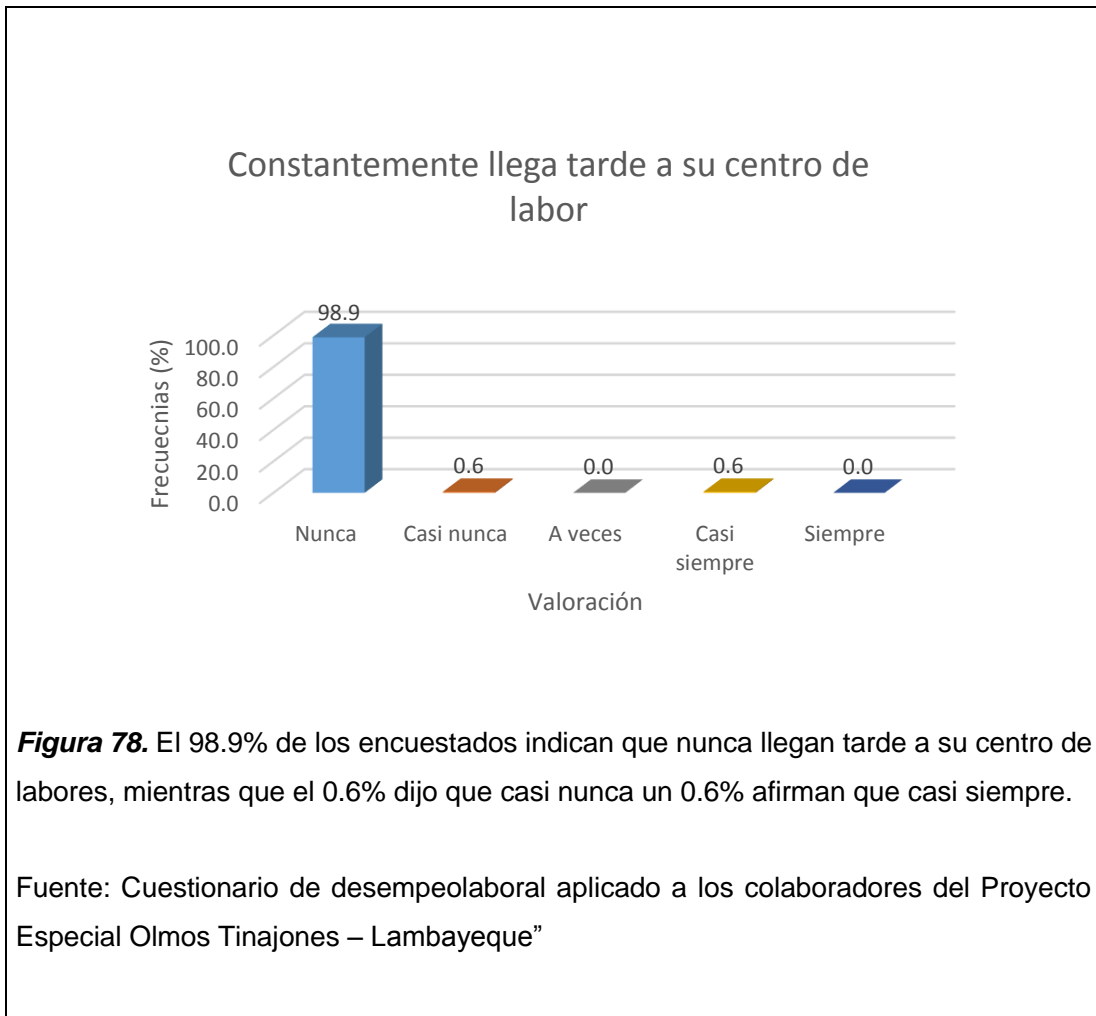


Tabla 81

Presenta a tiempo sus informes de avance

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	1	0.6	0.6
A veces	113	64.6	65.1
Casi siempre	61	34.9	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

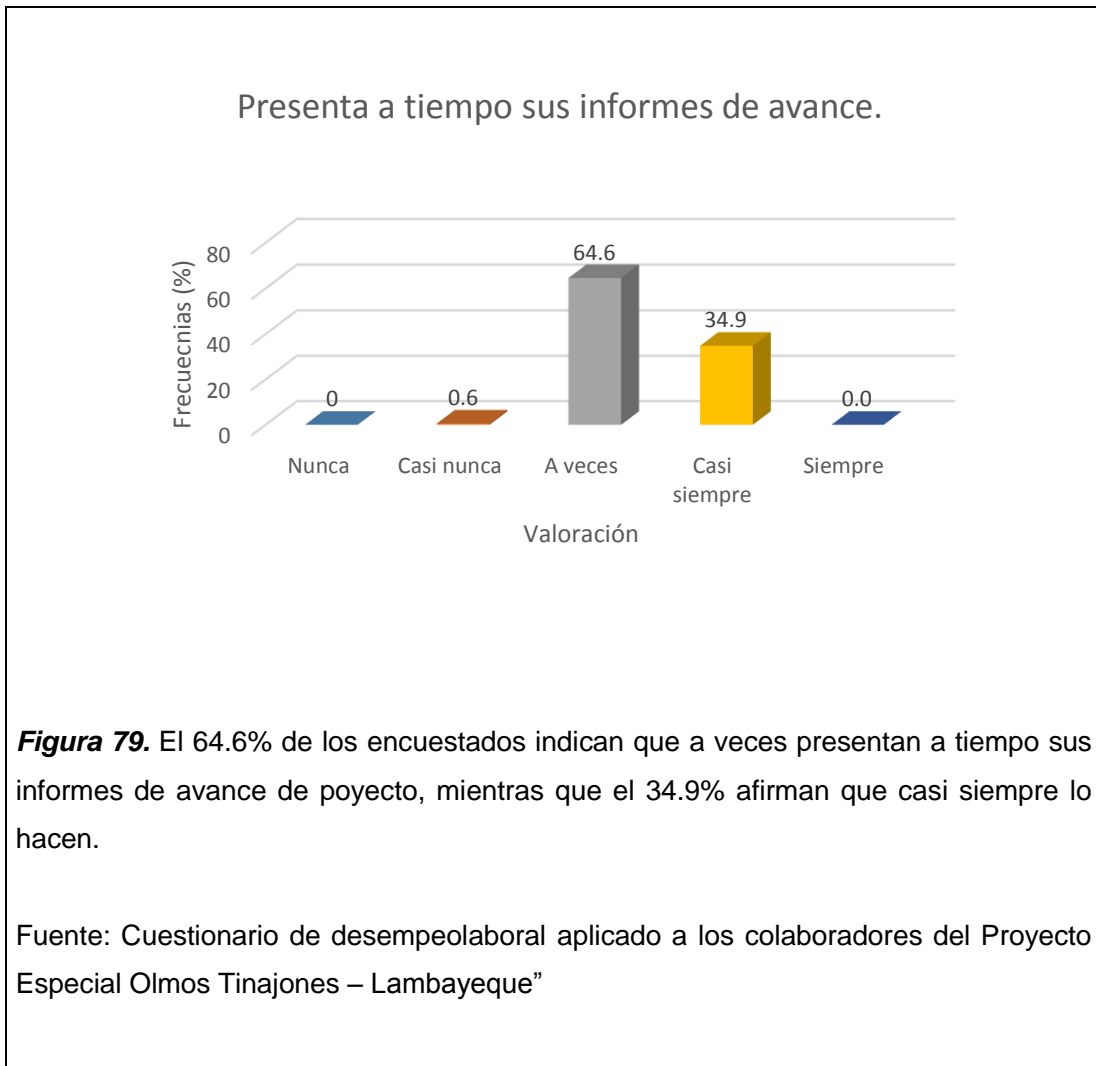


Tabla 82

Justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	8	4.6	4.6
A veces	97	55.4	60.0
Casi siempre	59	33.7	93.7
Siempre	11	6.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

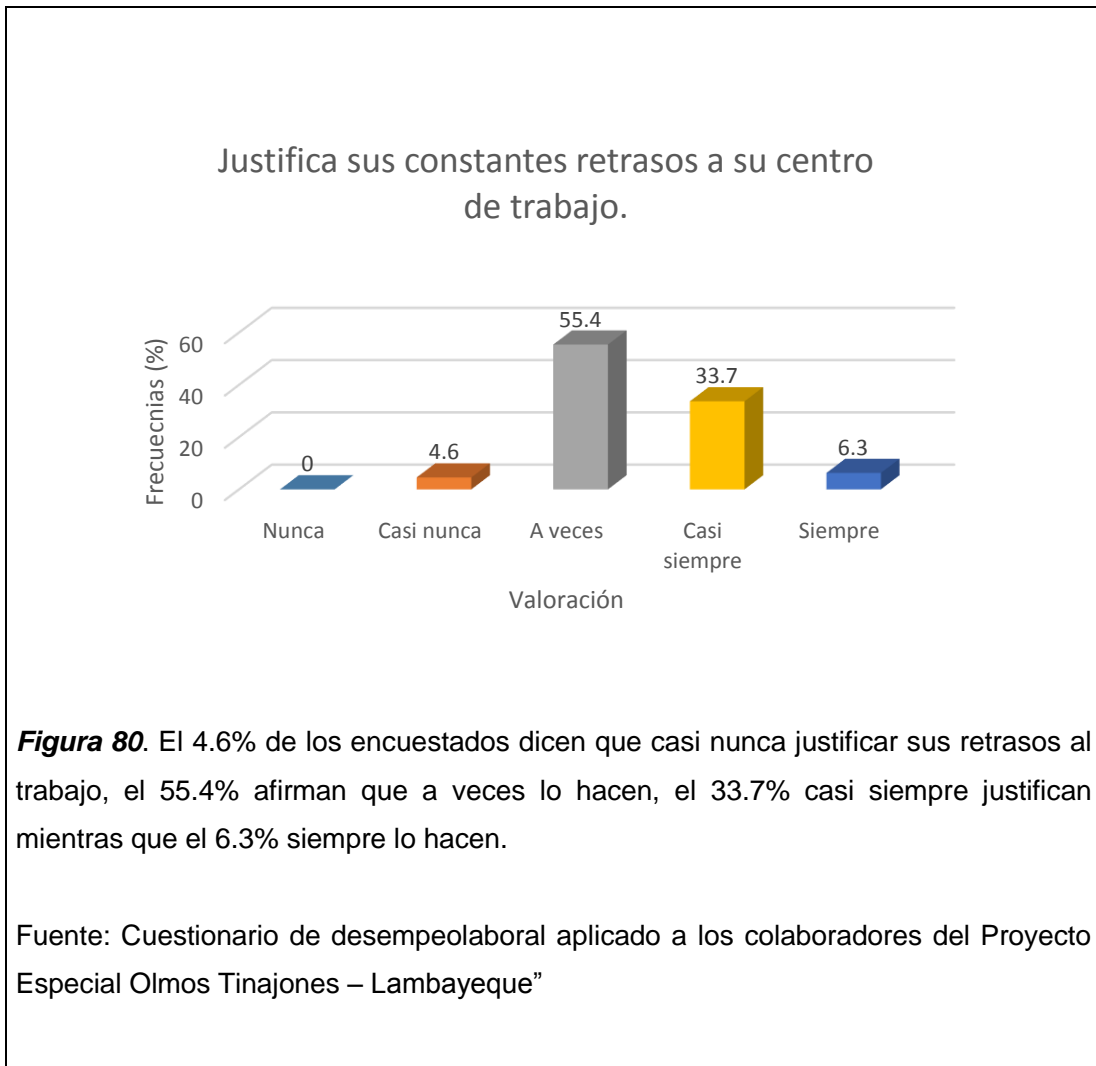


Tabla 83

Cuentan con usted para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	29	16.6	16.6
A veces	59	33.7	50.3
Casi siempre	78	44.6	94.9
Siempre	9	5.1	100.0
Total	175	100.0	

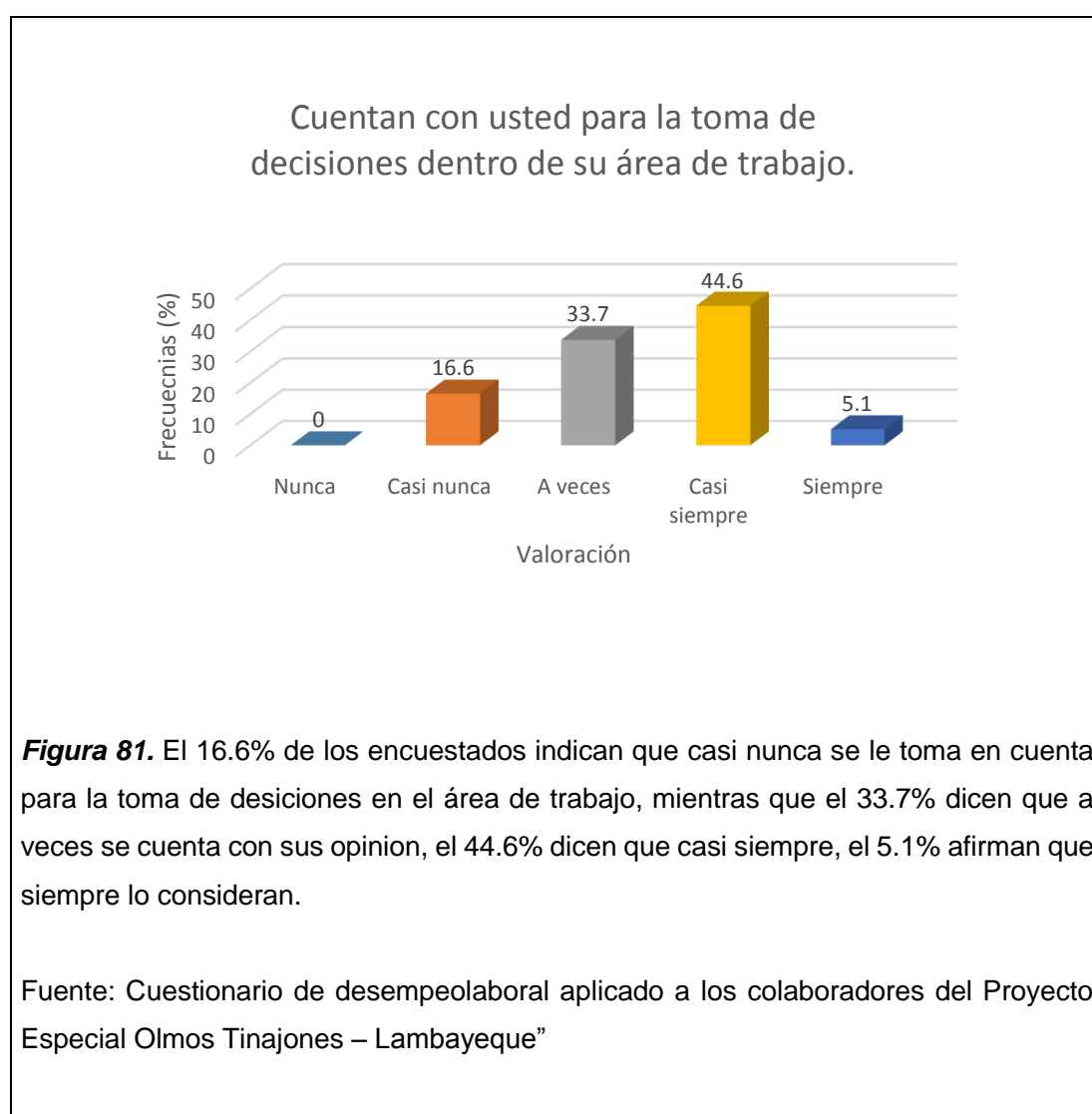


Tabla 84

Me siento identificado con la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	14	8.0	8.0
A veces	89	50.9	58.9
Casi siempre	72	41.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

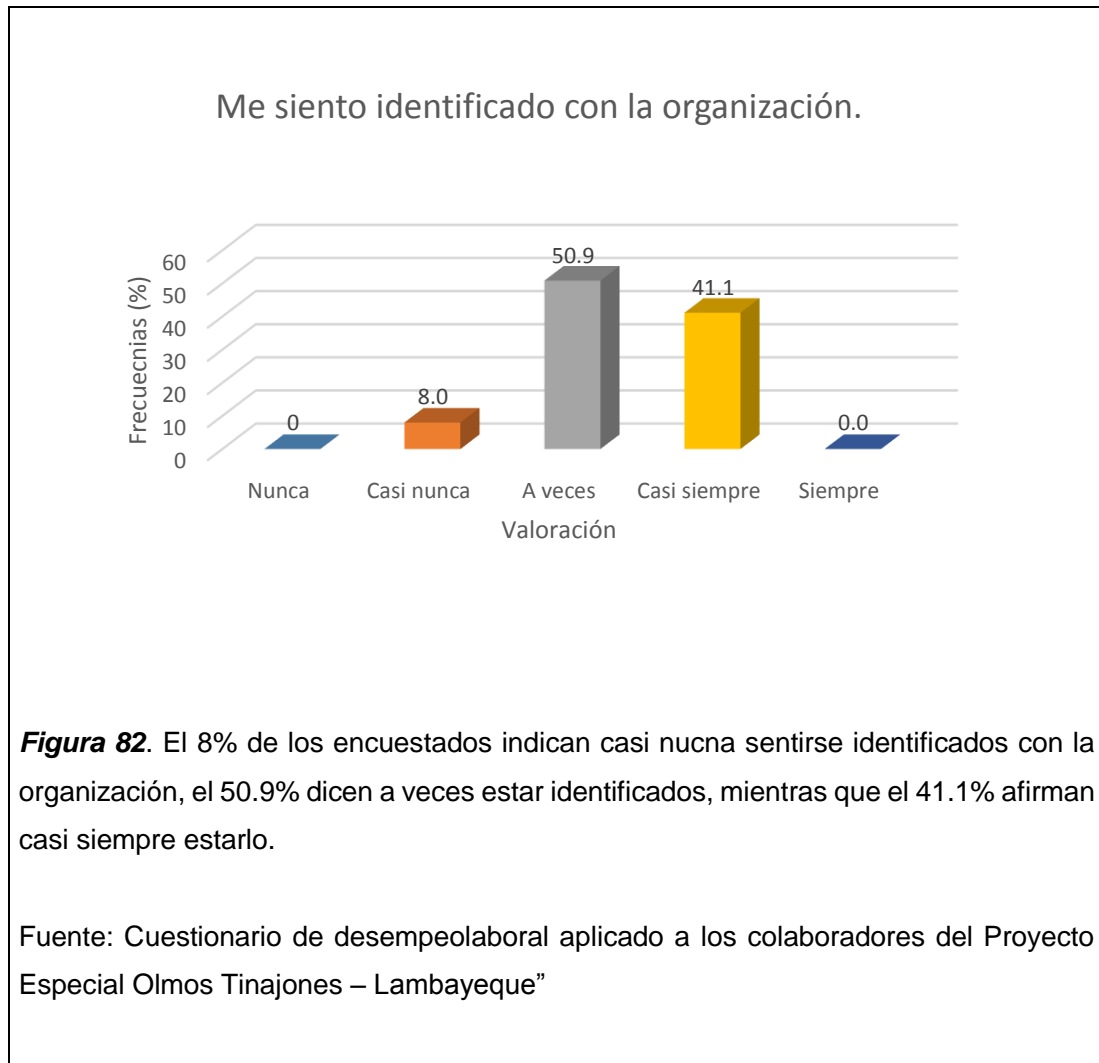


Tabla 85

Me quedo más tiempo de lo establecido para cumplir con mis responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	2.3	2.3
A veces	120	68.6	70.9
Casi siempre	51	29.1	100.0
Siempre	0	0.0	
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

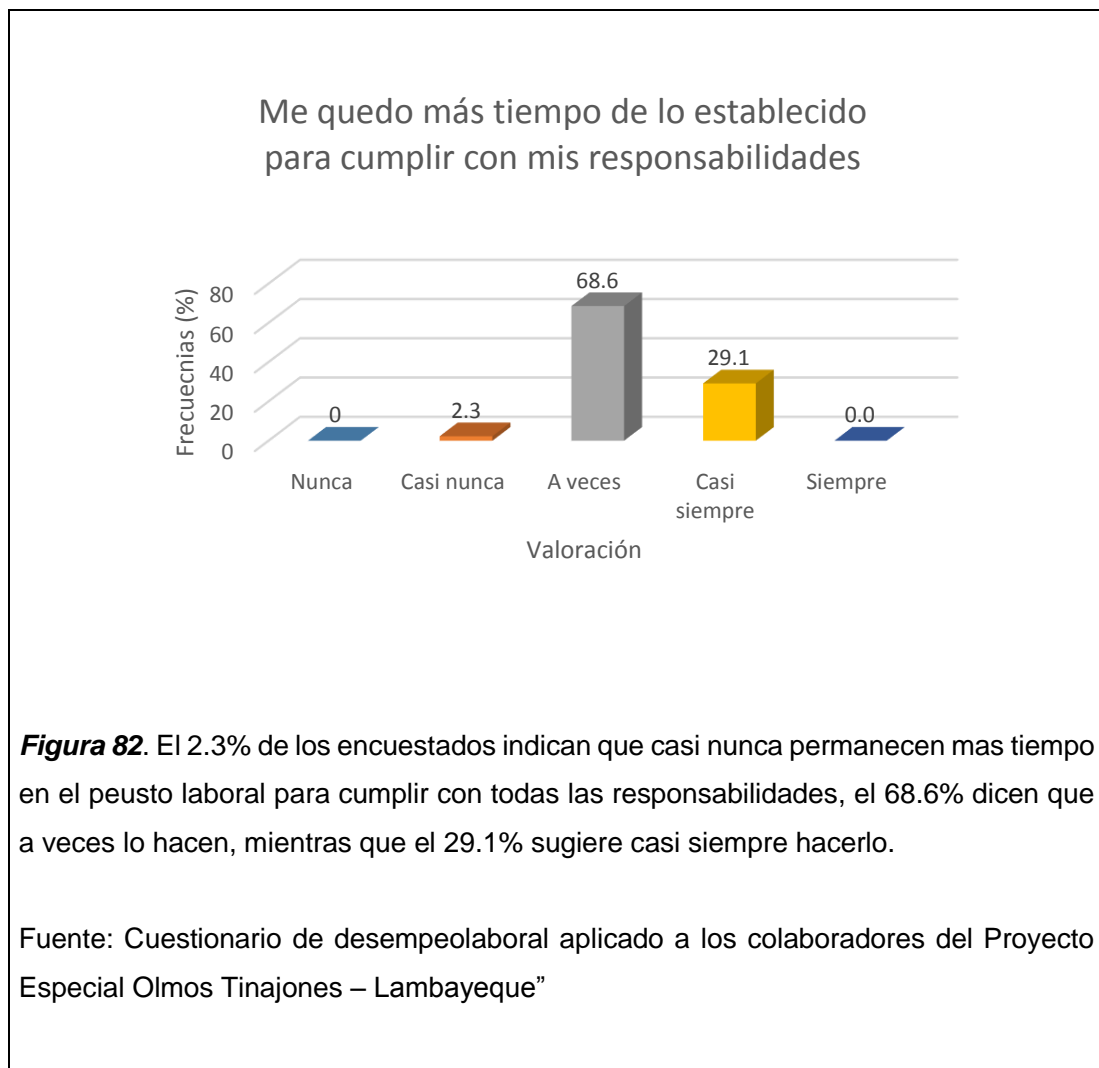


Tabla 86

No tengo registro de salidas antes del horario establecido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	16	9.1	9.1
A veces	93	53.1	62.3
Casi siempre	62	35.4	97.7
Siempre	4	2.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

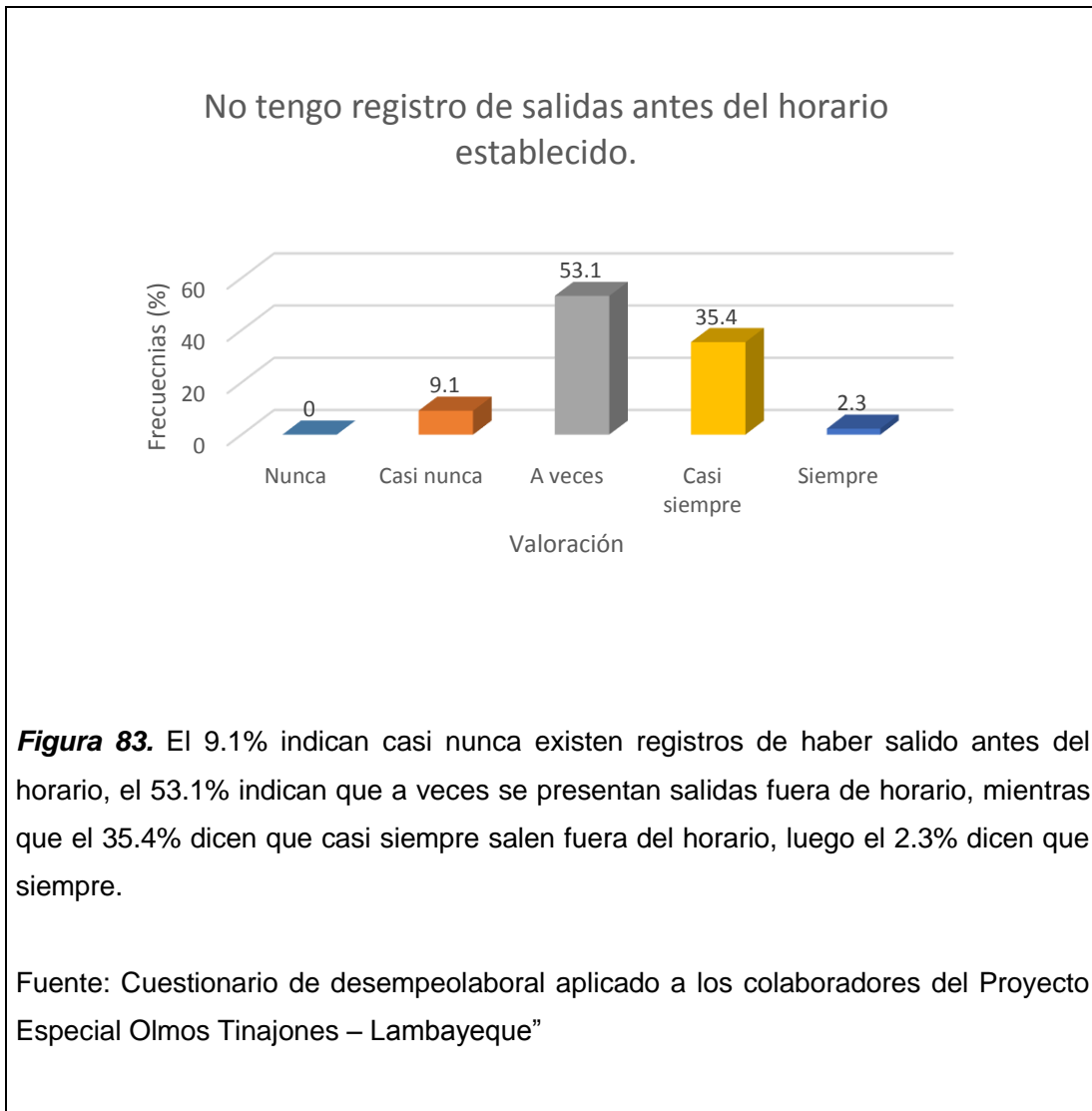


Tabla 87

Constantemente muestro apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	1	0.6	0.6
A veces	101	57.7	58.3
Casi siempre	54	30.9	89.1
Siempre	19	10.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

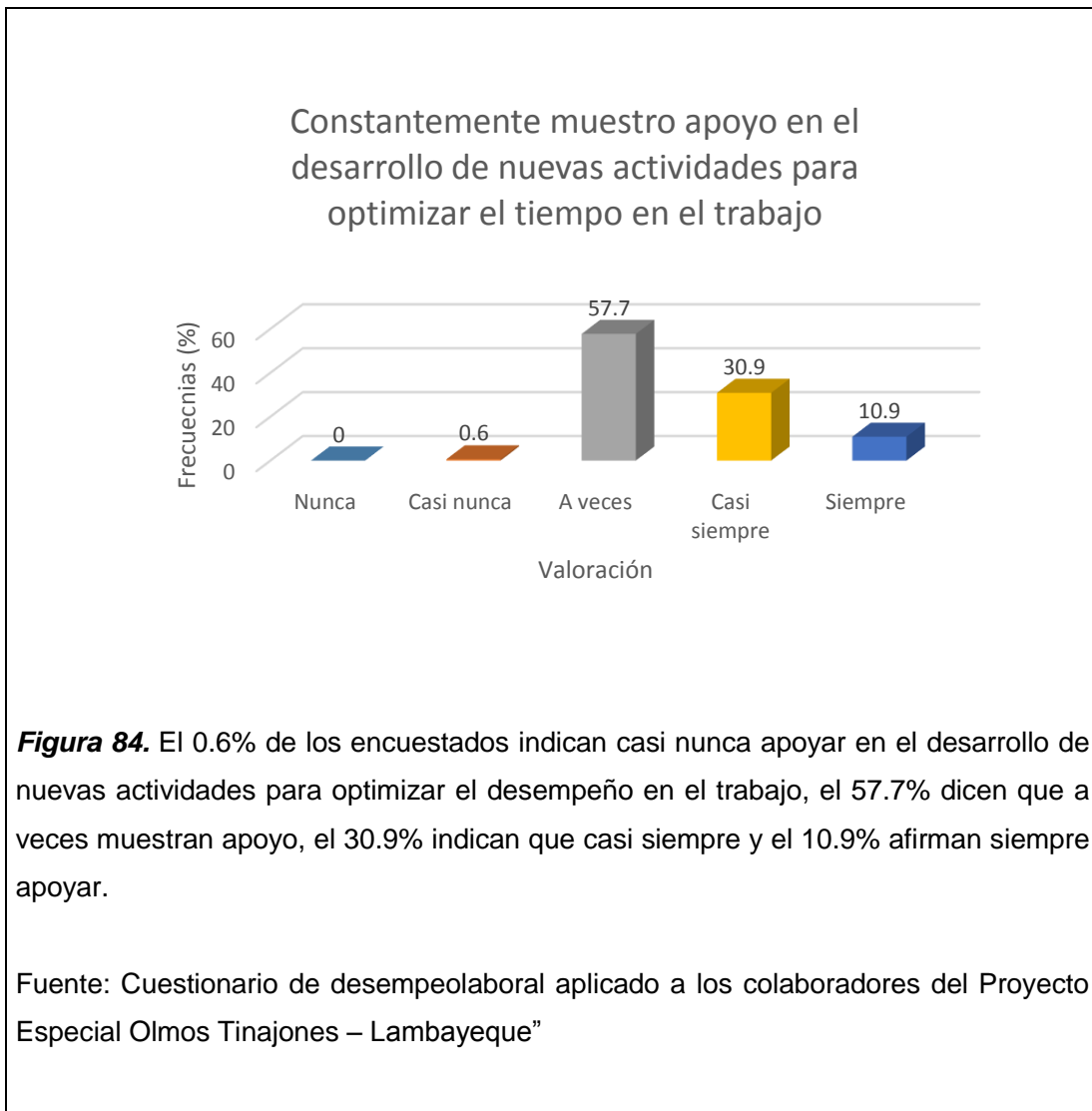


Tabla 88

No tengo dificultades para trabajar en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0.0	0.0
A veces	142	81.1	81.1
Casi siempre	23	13.1	94.3
Siempre	10	5.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

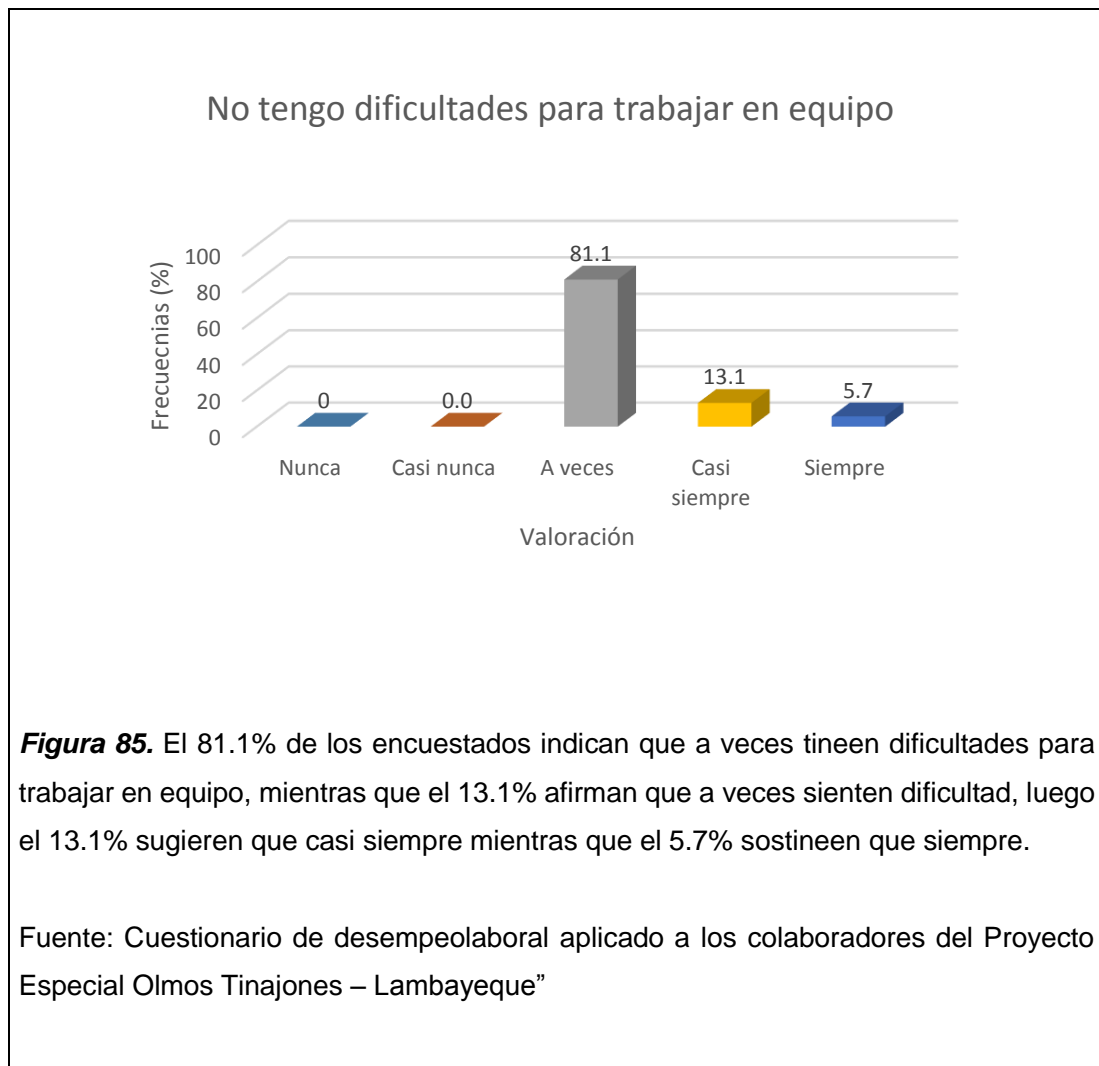


Figura 85. El 81.1% de los encuestados indican que a veces tienen dificultades para trabajar en equipo, mientras que el 13.1% afirman que a veces sienten dificultad, luego el 13.1% sugieren que casi siempre mientras que el 5.7% sostienen que siempre.

Fuente: Cuestionario de desempeolaboral aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 89

Muestro liderazgo en el desarrollo de mis actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	5	2.9	2.9
A veces	118	67.4	70.3
Casi siempre	42	24.0	94.3
Siempre	10	5.7	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

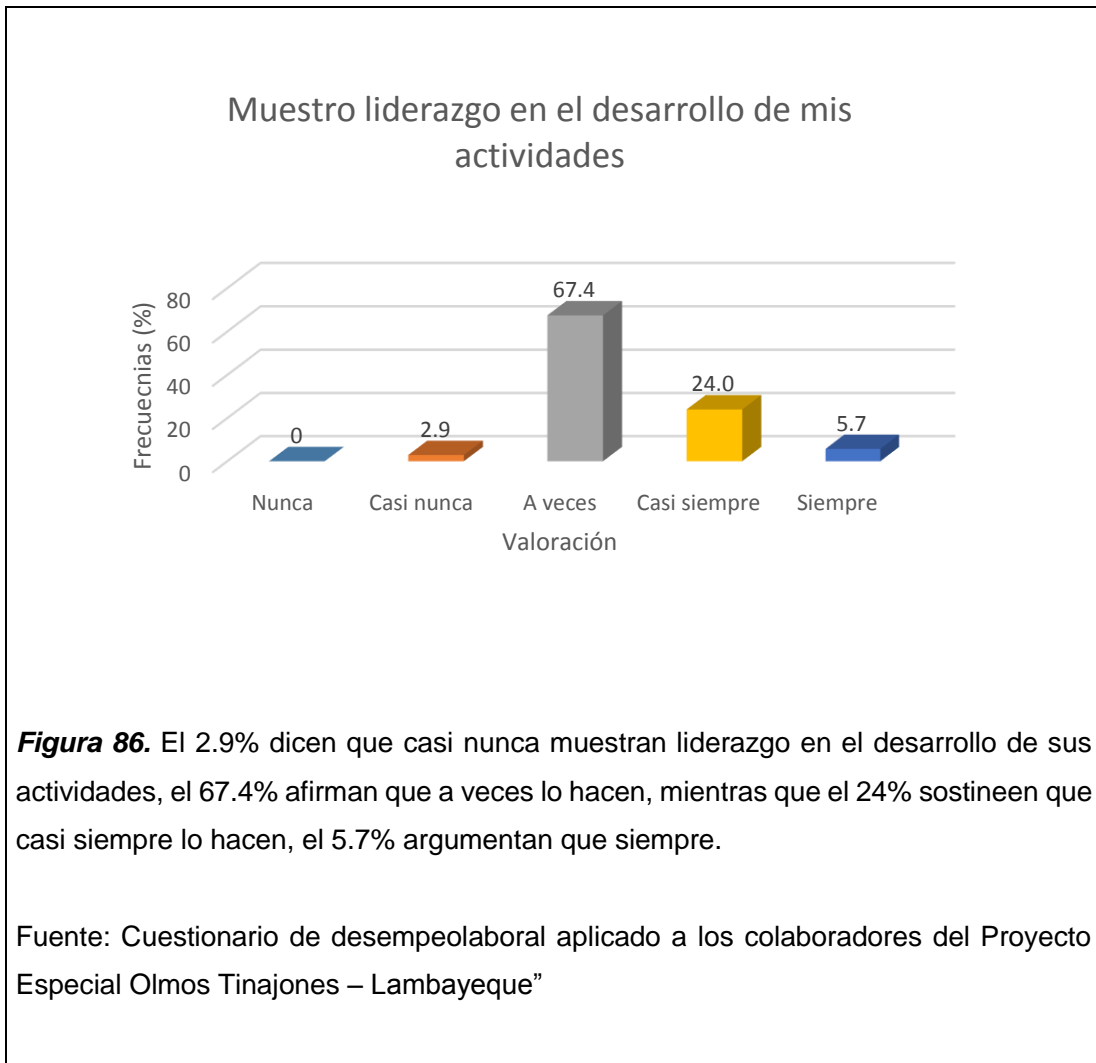


Figura 86. El 2.9% dicen que casi nunca muestran liderazgo en el desarrollo de sus actividades, el 67.4% afirman que a veces lo hacen, mientras que el 24% sostienen que casi siempre lo hacen, el 5.7% argumentan que siempre.

Fuente: Cuestionario de desempeolaboral aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

Tabla 90

Propongo estrategias para alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	2	1.1	1.1
A veces	124	70.9	72.0
Casi siempre	38	21.7	93.7
Siempre	11	6.3	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

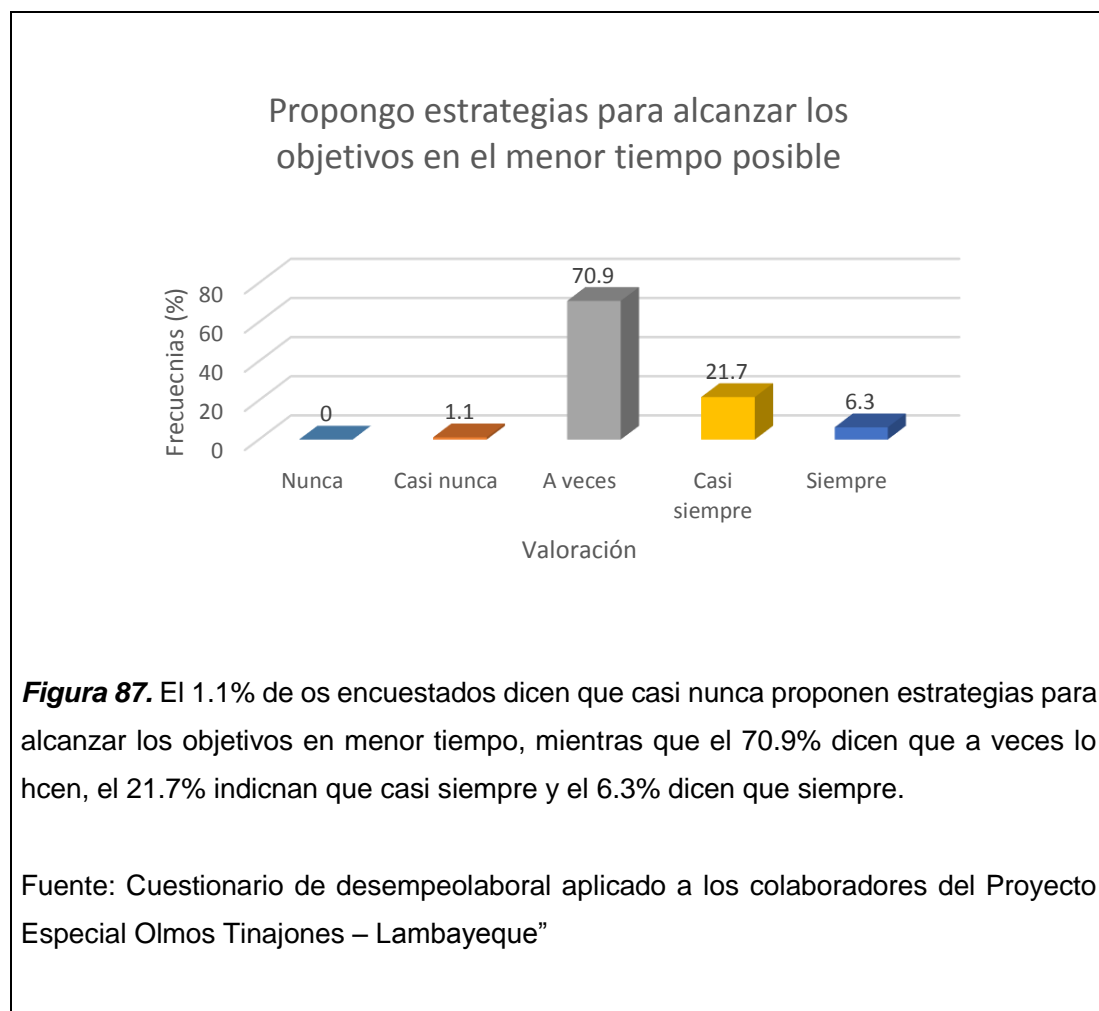


Tabla 91

Creo que los resultados alcanzados son más eficientes cuando se trabaja en conjunto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Casi nunca	0	0.0	0.0
A veces	103	58.9	58.9
Casi siempre	60	34.3	93.1
Siempre	12	6.9	100.0
Total	175	100.0	

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque”

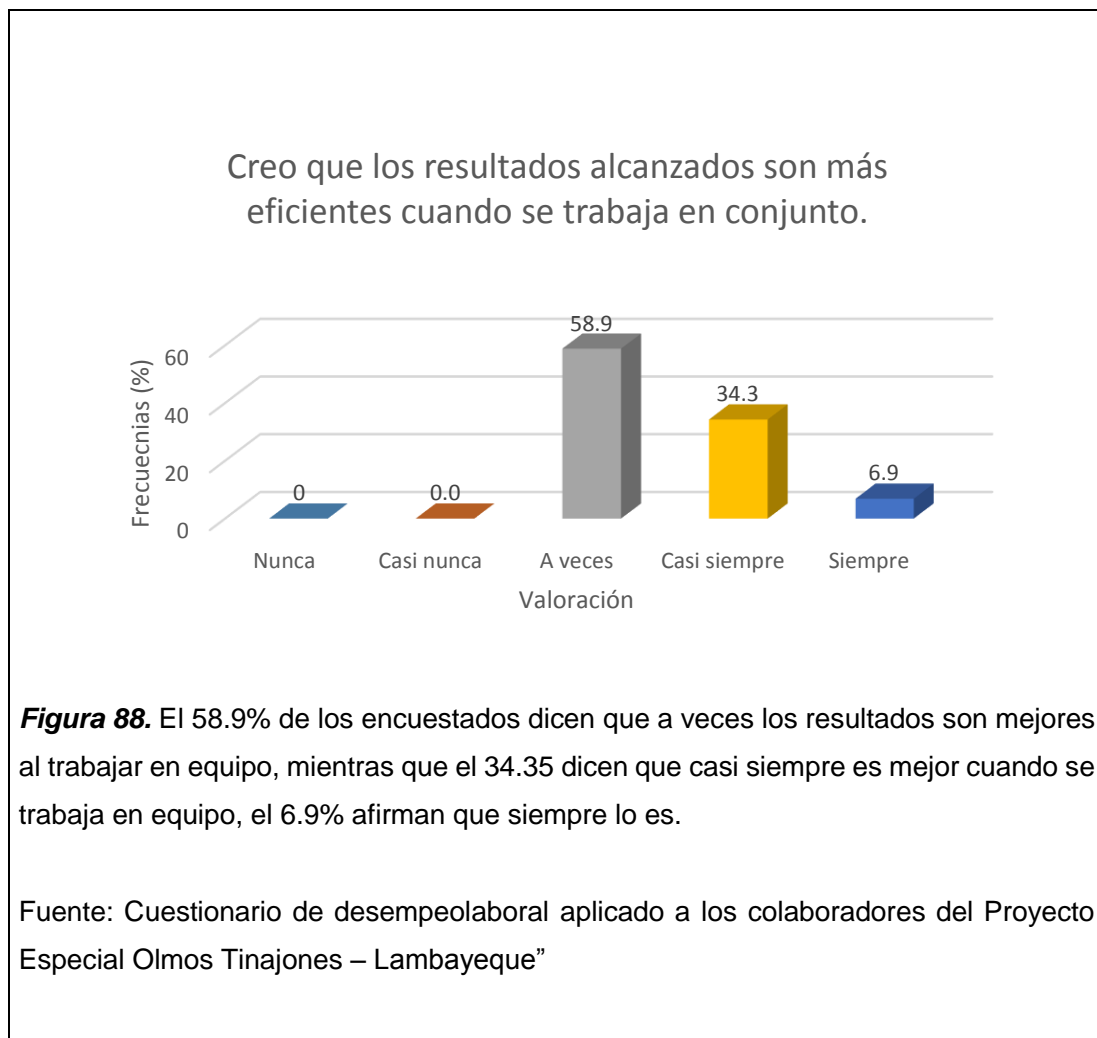


Tabla 92

Evaluación del clima organizacional

DETALLE	VALOR
Comunicación	42.5
Liderazgo	44.3
Motivación	44.1
Satisfacción	46.6
Total Cima organizacional	178

Fuente: Elaboración propia

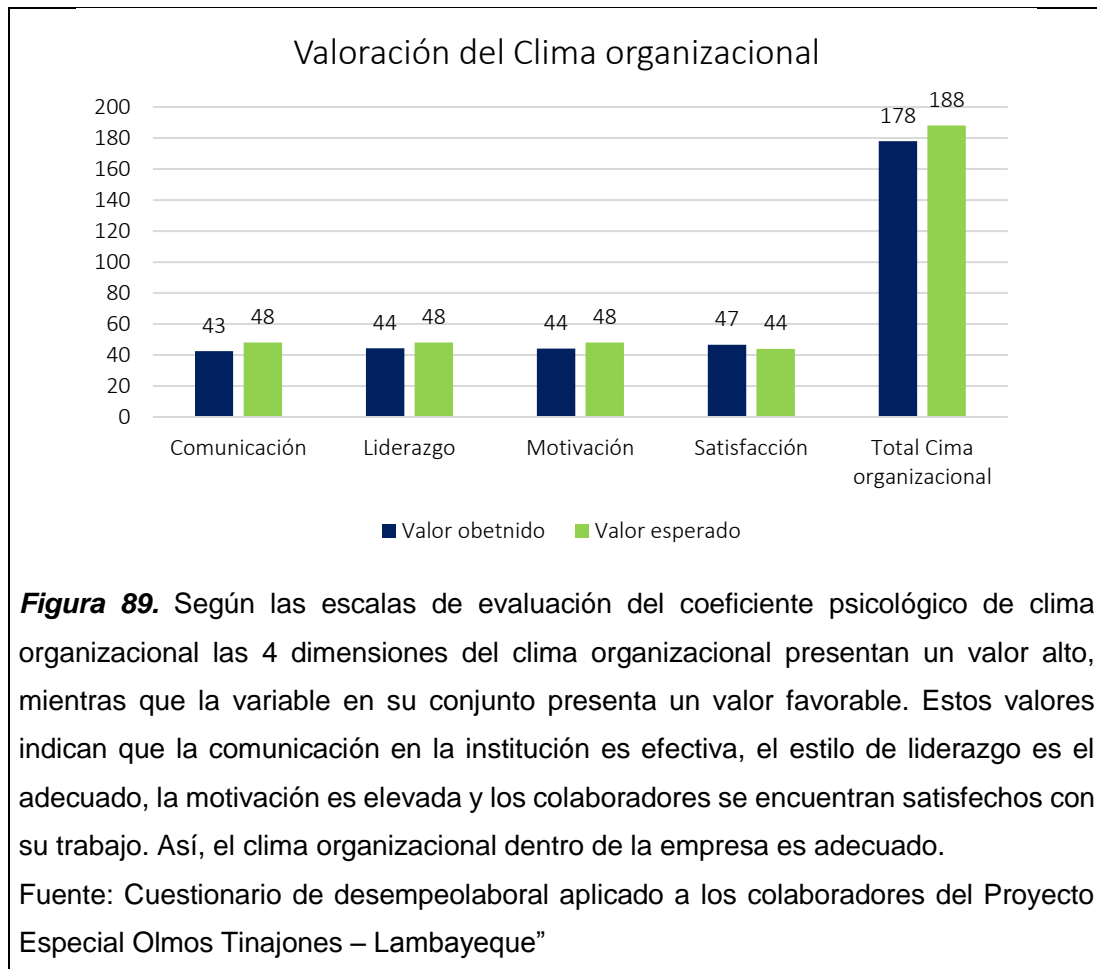
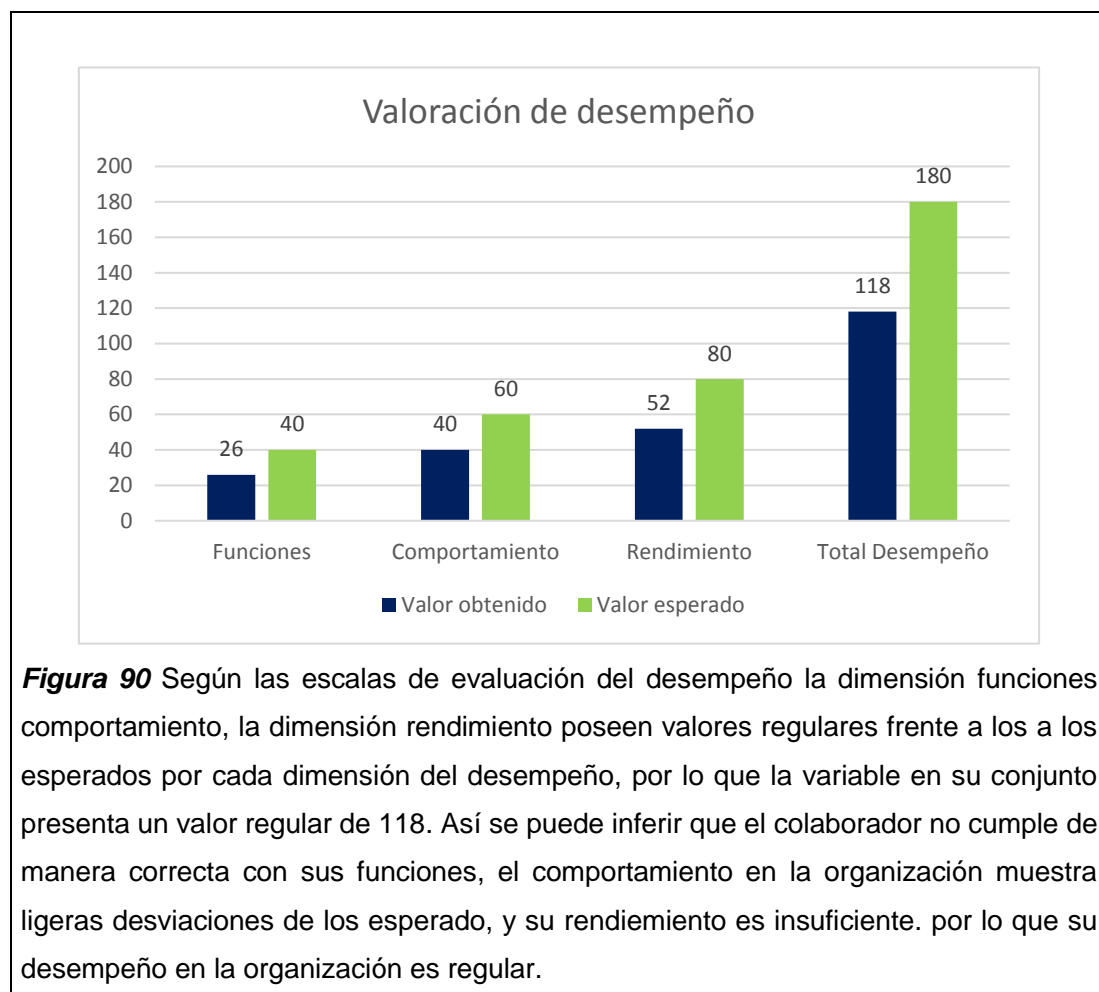


Tabla 93

Evaluación del desempeño

DETALLE	Valor obtenido	Valor esperado
Funciones	26	40
Comportamiento	40	60
Rendimiento	52	80
Total Desempeño	118	180

Fuente: Elaboración propia



4.2. Contrastación de Hipótesis y Prueba de Hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 94

Coefficiente de correlación de Pearson

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	175	175
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	175	175

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

Fuente: Elaboración propia

La prueba de hipótesis aplicada indica que existe una relación de dependencia de un 69.20% entre la variable desempeño laboral y el clima organizacional. Dado que el valor de significancia de ésta prueba es menor a 0.05, se acepta la hipótesis general y por consiguiente existe evidencia estadísticas para afirmar que el clima de organizacional influye de manera significativa en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones

Tabla 95

Prueba de Correlación de Pearson para la Dimensión Funciones y la variable Clima Organizacional.

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Funciones
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	175	175
Funciones	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	175	175

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

Fuente SPSS

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante la correlación de Pearson y de acuerdo al nivel de significancia menor a 0.05 revela que existencia de evidencia estadística para afirmar que existe un grado de dependendencia significativa entre la dimensión funciones de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones y el Clima Organizacional. El grado de correlación mostrado es de un 68.3%, siendo una correlación positiva.

Tabla 96

Prueba de Correlación de Pearson para la Dimensión Comportamiento y la variable Clima Organizacional

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Comportamiento
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	175	175
Comportamiento	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	175	175

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

Fuente SPSS

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante la correlación de Pearson y de acuerdo al nivel de significancia menor a 0.05 revela evidencia estadística para afirmar que existe un grado de dependendencia significativa entre el comportamiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones y el clima organizacional. El grado de correlación mostrado es de un 64.5%, siendo una correlación positiva.

Tabla 97

Prueba de Correlación de Pearson para la Dimensión Rendimiento y la variable Clima Organizacional

	Clima Organizacional	Rendimiento	
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,669**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	175	175
Rendimiento	Correlación de Pearson	,669**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	175	175

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

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante la correlación de Pearson y de acuerdo al nivel de significancia menor a 0.05 revela que existencia de evidencia estadística para afirmar que existe un grado de dependendencia significativa entre el rendimiento de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones y el clima organizacional. El grado de correlación mostrado es de un 66.9%, siendo una correlación positiva, Por lo que se expresa que si existe una mejora en la Clima Organizacional, el rendimiento laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, mejorará significativamente.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis general, comprobándose que mediante la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de dependencia entre el desempeño laboral y el clima organizacional, en los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones de la región Lambayeque, es decir que el tipo de clima organizacional que exista en la organización, influye de manera significativa en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores.

Dichos resultados se asemejan a los resultados de Pajuelo, D. (2016) quien señala que al tener un mejor clima organizacional, el servicio proporcionado por esas personas, va ser mejor. Considerandose que el servicio ofrecido es el resultado del desempeño de los trabajadores. Éste autor expresa que la comunicación interna es uno de los factores más apreciables que influye de manera negativa en el desempeño, debido a los malos entendidos de las personas en sus labores diarias. Ello es acorde con los resultados de éste estudio, ya que se aprecia que la dimensión comunicación obtiene un valor de 43 puntos siendo el esperado de 48, ello se sustenta en la opinión del 90.9% de los encuestados donde indican que se percibe una comunicación regular (ver figura 89).

Respecto a la influencia del clima organizacional en el funciones de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones (en adelante PEOT), existe evidencia estadística que demuestra una influencia significativa en las funciones de los Trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, dicha influencia observada se mide en un grado de correlación de un 68.3%, con un nivel de significancia de 0.01, siendo una correlación positiva.

Así mismo se determinó la influencia del clima organizacional en el comportamiento de los trabajadores del PEOT, los resultados de la prueba de hipótesis indican que existe evidencia que demuestra una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores, dicha influencia

observada se mide en un grado de correlación de un 64.5%, con un nivel de significancia menor a 0.05, siendo una correlación positiva, por lo que se expresa que si existe una mejora en el clima organizacional el comportamiento de los trabajadores del PEOT, mejorará.

Cabe indicar que que los niveles del comportamiento se encuentran en niveles regulares (ver figura 90) esto debido a que los indicadores Actitud y satisfacción muestran resultados bajos, tal es así que los trabajadores muestran poca empatía a sus jefes así lo indica el 62.9% de los encuestados (figura 64), un 57.9% a veces sigue las especificaciones de sus jefes, y un 53.7% a veces se siente satisfecho con las acciones a desarrollar en su puesto (ver figura 65), así mismo un 49.7% muestra un poco de descontento con su salario.

Por último los resultados para determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores del PEOT, demuestran que existe evidencia estadística que indica un grado de dependencia o influencia con nivel de significancia menor a 0.05, entre el rendimiento de los trabajadores y el clima organizacional, dicha influencia se traduce en una correlación positiva de un 72.7% entre las dos variables analizadas, por lo que se afirma que si existe una mejora en el clima organizacional, el rendimiento de los trabajadores del PEOT, mejorará significativamente.

Se indica también que respecto a la dimensión desempeño, los resultados muestran niveles regulares, esto debido a que 3 de los 4 indicadores presentan resultados poco favorables, tal es así como el indicador Capacidad de trabajo en equipo evidencia resultados como la poca disponibilidad de los trabajadores para mostrar liderazgo en las actividades laborales esto se contrasta con el 67.4% de los encuestados que así lo indica (figura 86) un 70.9% indica que a veces proponen estrategias para alcanzar los objetivos, lo que demuestra en general para la indicador capacidad de trabajo en equipo, la falta de integridad de los colaboradores. Respecto al indicador Compromiso con la organización, el 50.9% se muestra poco identificado con la entidad (ver figura 81), un 57.7% pocas veces muestra su apoyo a nuevas actividades, lo

que demuestra la falta de voluntad por los factores del clima organizacional que se presenta en la entidad. Por último el indicador resolución de problemas presenta niveles regulares ya que se evidencia que las relaciones de jefe a trabajador son poco armoniosas ya que un 56.0% indica que pocas veces se mantiene una buena relación entre los jefes y compañeros.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del PEOT, dicha influencia se mide en correlación de 26% con un nivel de significancia de 0.01. Por lo que la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores es ligeramente débil.
2. Se concluye que existe influencia del clima organizacional en las funciones de los trabajadores del PEOT, dicha influencia es significativa, mostrando un grado de correlación de un 68.3%, con un nivel de significancia menor a 0.05, siendo una correlación positiva.
3. Se concluye que existe influencia del clima organizacional en el comportamiento de los trabajadores del PEOT, ésta influencia es estadísticamente medida en un grado de correlación de 64.5%, siendo una correlación positiva.
4. Se concluye que existe influencia del clima organizacional en el rendimiento de los trabajadores del PEOT, la evidencia estadística demuestra que existe una grado correlación de un 72.2%, siendo una correlación positiva.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda Elaborar y ejecutar un programa que perfeccione el clima organizacional en el PEOT, para mejorar el desempeño de los trabajadores.
2. Se recomienda Desarrollar acciones que mejoren el clima organizacional para obtener mejoras en las funciones de los trabajadores del PEOT.
3. Se recomienda elaborar un programa que promueva la mejora del clima organizacional para obtener mejoras en el comportamiento de los trabajadores del PEOT, el programa debe centrarse en mejorar los indicadores actitudes y satisfacción, respecto a la satisfacción se debe tomar en cuenta promover los incentivos económicos.
4. Se recomienda elaborar e implementar un programa que busque mejorar el clima organizacional para mejorar el rendimiento de los trabajadores del PEOT, el programa deberá buscar mejorar los indicadores, capacidad de trabajo en equipo, compromiso con la organización y resolución de problemas, ya que son los indicadores que presentan resultados poco favorables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: proceso, disciplina y técnica*. España: Netbiblo.
- BITTEL. (2000). *Administración del personal*.
- BRUNET, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- CRUZ, M., & MACÍAS, A. (2016). *El Clima Organizacional, factor determinante para el desarrollo de la organización y sus individuos, un estudio de caso* . México: Universidad Pedagógica Nacional.
- ELÍAS, F. (2015). *El Clima Laboral y su Influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos S.A.C. - 2015*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- ESPADA, M. (2002). *Nuestro Motor Emocional*. Madrid: Díaz de Santos.
- FINETTI, A. (1997). *Marketing Estratégico*. Perú: Mc Graw Hill.
- GONCALVEZ, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- LAHEY, B. (1999). *Introducción a la Psicología* . Chicago: Mc Graw Hill.
- LITWIN, G., & STRINGER , R. (1968). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Harvard University Press.

- MESÍAS, L. (2013). *Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales que afectan la percepción sobre el Clima Laboral en los Trabajadores del Banco Caja Social Sede Pasto*. Colombia: Universidad de Nariño.
- MORALES, V., UROSA, S., & BLANCO, B. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert: una guía práctica*. Madrid.
- PAJUELO, D. (2016). *Clima Organizacional en la Calidad de Servicio de la Corte Superior de Justicia De Huánuco Sede Pachitea, Periodo 2016*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- PALMA, S. (2002). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología, III(1)*.
- PALOMO, M. (2001). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic.
- PERNÍA, K., & CARRERA, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. México: EAE.
- ROBBINS, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- SOLANO, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. San Martín: Universidad César Vallejo.
- TAGUIRI, R. (1968). *The concept of organizational climate*. Massachusetts: Harvard University Press.
- VELA, S. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción del Usuario Externo - Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco – 2015*. Huánuco: Universidad de Huánuco - Escuela de Post grado.

WILLIAM, L. (2013). *Estudio Diagnóstico del Clima Laboral en una Dependencia Pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación Laboral y Clima Organizacional en el Proyecto Especial Olmos Tinajones – Lambayeque, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral del personal que trabaja en el Proyecto Especial Olmos Tinajones?</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional que perciben los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones?</p>	<p>Objetivo General Determinar y analizar la relación existente entre los niveles de desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones. – Determinar el tipo de clima organizacional percibido por los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, según sus dimensiones. – Identificar la relación entre los niveles de desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones. 	<p>General El tipo de clima organizacional influye de manera significativa en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, Lambayeque 2017.</p> <p>Específicas Los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones presentan niveles regulares a bajos de desempeño laboral.</p> <p>El clima organizacional que perciben los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones es inadecuado.</p>	<p>Variable dependiente Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Comportamiento • Rendimiento <p>Variable Independiente Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Liderazgo • Motivación • Satisfacción Laboral 	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Enfoque Descriptiva</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Población 320 trabajadores</p> <p>Muestra 44 trabajadores</p> <p>Técnica de recolección de datos Cuestionario</p>	<p>Cuestionario de desempeño laboral Consta de 36 ítems, con una escala cualitativa de 1 a 5. Permite clasificar el grado de motivación en: Muy alto, alto, regular, bajo y muy bajo</p> <p>Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) Mide el nivel de actitudes comunicativas, la capacidad y la habilidad de liderazgo, el grado de motivación y la satisfacción laboral. El puntaje máximo es 188 puntos, se obtiene de la suma de subescalas multiplicada por 4. El test está conformado por 47 ítems.</p>

ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad comprender el grado de desempeño de los trabajadores, buscando únicamente la obtención de la información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

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

N°	Funciones	Escala				
		1	2	3	4	5
<i>Conocimiento de su rol como trabajador</i>						
1.	Usted como trabajador de la empresa, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2.	Usted considera que se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3.	Cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4.	Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
<i>Capacidad de análisis</i>						
5.	Usted considera que cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6.	Se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
7.	Se considera un empleado confiable para manejar información confidencial.					
8.	Usted, constantemente brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					

N°	Comportamiento	Escala				
		1	2	3	4	5
<i>Habilidades</i>						
9.	Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima					
10.	Siente que sus destrezas en el puesto se diferencian del resto.					
11.	Es eficiente en el desarrollo de sus funciones					
12.	Constantemente compite con sus compañeros para optimizar el tiempo.					

<i>Actitud</i>						
13.	Se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta					
14.	Sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento					
15.	Usted mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.					
16.	Evita conflictos entre compañeros					
<i>Satisfacción</i>						
17.	Considera que está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto					
18.	Se siente satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
19.	Está contento con el salario obtenido					
20.	Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado					

N°	Rendimiento	Escala				
		1	2	3	4	5
<i>Resolución de problemas</i>						
21.	Considera que tiene la capacidad para dar solución a un problema existente					
22.	Usted, soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna.					
23.	Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
24.	Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan					
<i>Ausentismo</i>						
25.	Constantemente llega tarde a su centro de labor					
26.	Presenta a tiempo sus informes de avance.					
27.	Justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
28.	Cuentan con usted para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.					
<i>Compromiso con la organización</i>						
29.	Me siento identificado con la organización.					
30.	Me quedo más tiempo de lo establecido para cumplir con mis responsabilidades					
31.	No tengo registro de salidas antes del horario establecido.					
32.	Constantemente muestro apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo					
<i>Capacidad de trabajo en equipo</i>						

33.	No tengo dificultades para trabajar en equipo					
34.	Muestro liderazgo en el desarrollo de mis actividades					
35.	Propongo estrategias para alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible					
36.	Creo que los resultados alcanzados son más eficientes cuando se trabaja en conjunto.					

ANEXO 03: INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad:..... Sexo: M () F () Estado Civil:.....
 Tiempo de Experiencia Profesional: Cargo:
 Nº de horas que trabaja a la semana:
 Situación Laboral: Contratado () Nombrado () Otros () _____

Instrucciones para responder el cuestionario

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral que caracteriza a las organizaciones o instituciones.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta.

No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.

No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas.

Las frases que encontrará son de este tipo:

Mi jefe inmediato promueve la integración laboral.

N	RV	AV	CF	MF
---	----	---------------	----	----

DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Siempre

Nº	AFIRMACIONES	ESCALA				
		N	RV	AV	CF	S
1.	He obtenido premios y reconocimientos de las autoridades institucionales					
2.	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social					
3.	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.					
4.	Existe un ambiente de confianza entre compañeros					
5.	En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable					
6.	En el trabajo se escuchan unos a otros					
7.	El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz					

		N	RV	AV	CF	S
8.	El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo					
9.	El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad					
10.	El trabajo en mi institución está bien organizado					
11.	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución					
12.	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.					
13.	Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores					
14.	En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo					
15.	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad institucional					
16.	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.					
17.	El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo					
18.	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica					
19.	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad					
20.	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes					
21.	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico					
22.	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios					
23.	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo					
24.	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización					
25.	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto					
26.	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros					
27.	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria					
28.	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más					
29.	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto					
30.	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización					
31.	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo					
32.	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua					
33.	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo					
34.	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas					
35.	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo					
36.	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución					

		N	RV	AV	CF	S
37.	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo					
38.	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo					
39.	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo					
40.	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados					
41.	Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo					
42.	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos					
43.	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo					
44.	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización					
45.	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la empresa					
46.	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas					
47.	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - PEOT
"CONSOLIDANDO LOS GRANDES PROYECTOS HIDRÁULICOS"



PROYECTO OLMOS

PROYECTO TINAJONES

PLAN HIDRÁULICO

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - P
"CONSOLIDANDO LOS GRANDES PROYECTOS HIDRÁULICOS"



PROYECTO OLMOS

PROYECTO TINAJONES



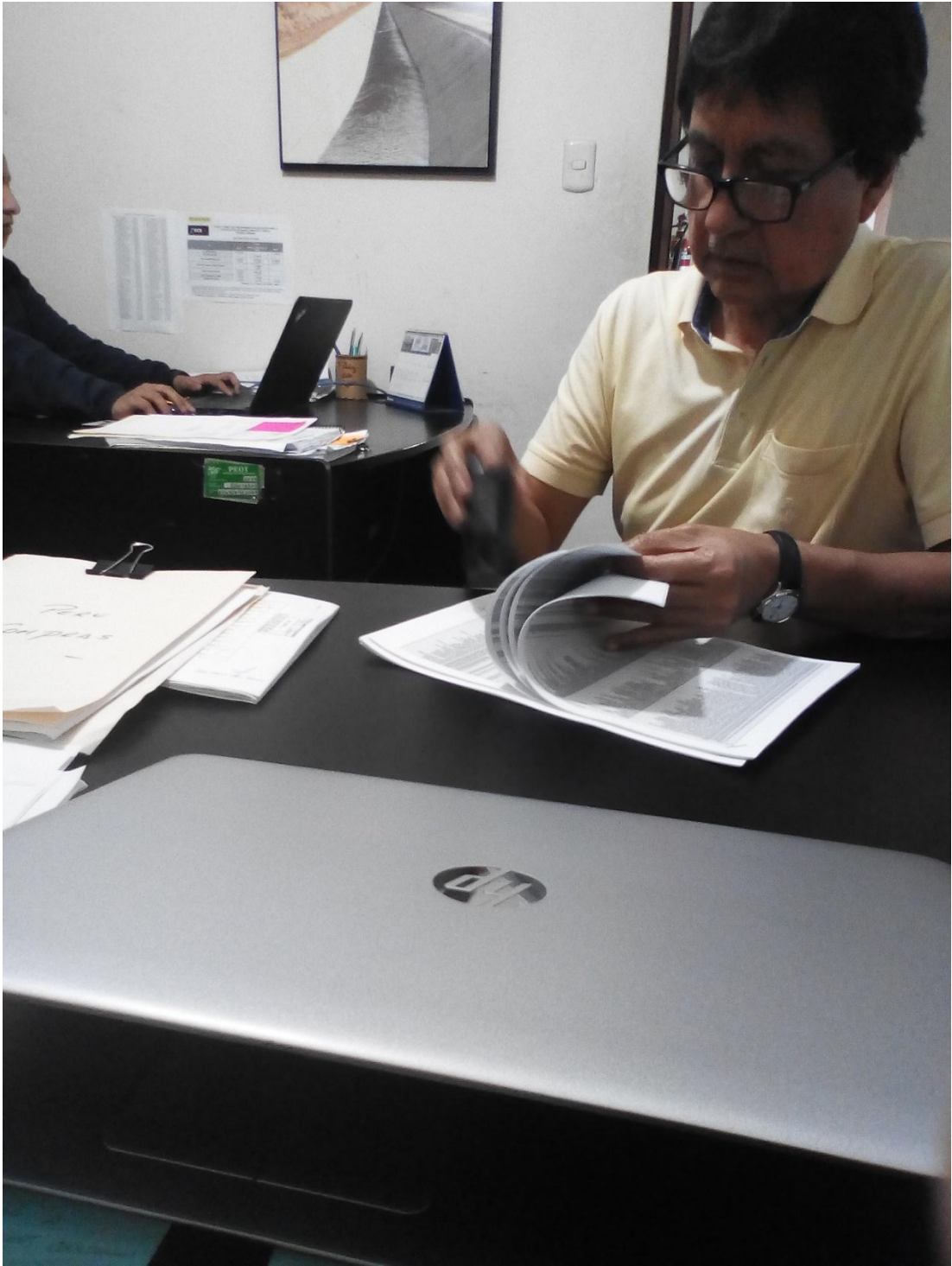














Solicita: APROBACIÓN PROYECTO TESIS Y NOMBRAMIENTO JURADO

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Yo, RICARDO LIMO PANTOJA Identificación

con DNI N° 16430529 Código N° 12081303 año de ingreso: 2013 año de egreso:

con domicilio en el Jr. MZA F LT6 URB. SANTA ANGELA - CHICLAYO N°

Telef. N° 979097777 alumno(a) de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES de la E.A.F.

de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ante usted con todo respeto me presento y expongo:

Que TENIENDO APROBADO EL PROYECTO TESIS SOLICITO A UD. SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, LA APROBACIÓN DE PROYECTO TESIS Y NOMBRAMIENTO DE JURADO

ABRADERO SU ATENCIÓN OPORTUNA.

*Giovanni Lindes
Diana Huerto
Irg. Cecilia.*

Adjunto

- a) TICKET DE PAGO
- b) (1) Ejemplar Proyecto tesis
- c) Ficha Proy. tesis Aprobado.

Huánuco, 14 de JUNIO de 2018

FIRMA

Nota: Plazo válido de trámite 90 días, según Resolución N° 517-2000-CO-UH del 12-07-2000

V. B. COORDINADOR ACADÉMICO

