



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CORIMON
PINTURAS C.A.**

Autora: Caro Milagro

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CORIMON
PINTURAS C.A.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autora: Caro Milagro

Tutora: Lcda. Ada Colmenarez

San Diego, Febrero del 2020.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

San Diego, Febrero del 2020.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ADA COMENAREZ DE LAGOS** , portador(a) de la cédula de identidad N°**12.315.127** , en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (la) ciudadano(as) **MILAGRO CARO** portador(as) de la cédula de identidad N° **27.097.712** titulado; “**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CORIMON PINTURAS C.A.**”; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los veinte días del mes de Febrero del dos mil veinte.

(Firma)

Lcda. Ada Colmenarez de Lagos

C.I.V: 12.315.127

INDICE GENERAL

	Pp.
RESUMEN INFORMATIVO	Viii
DEDICATORIA	Ix
AGRADECIMIENTO	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.2. Formulación del Problema.	5
1.3. Objetivos de la Investigación.	5
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.	5
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la Investigación.	7
2.2. Bases Teóricas.	11
2.3. Definición de Términos	14
2.4. Variables de la Investigación	16
CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	19
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.	19
3.2. Poblacion y Muestra	20
3.3. Tecnicas e Instrumentos	20
3.4. Técnicas de análisis de Datos	21
CAPÍTULO	
IV ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	22
CAPÍTULO	
V DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	46
ANEXOS	48

INDICE DE CUADROS

Pág.

Operacionalizacion de las variables

17

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Grafico N°1.Comunicacion fluida con su jefe	22
Grafico N° 2.Siente confianza en decirle a su jefe o compañero	23
Grafico N° 3. La empresa se preocupa en mantener un buen clima	24
Grafico N° 4 Se siente motivado con la labor que realiza en su trabajo	25
Grafico N° 5 Que clase de incentivos les gustaría recibir para sentirse motivado	26
Grafico N° 6. Existe Colaboración en el trabajo en equipo	27
Grafico N° 7.Siente que la empresa es reciproca en cuanto	28
Grafico N° 8. Considera que existe el trabajo en equipo en la empresa	29
Grafico N° 9. Su jefe inmediato escucha sus opiniones	30
Grafico N° 10. En el momento de tomar una decisión laboral	31
Grafico N°11. Cómo calificaría usted el estilo de liderazgo	32
Grafico N°12. Estaría de acuerdo con la implementación	33
Grafico N°13. Qué tipo de estrategia utiliza en su desempeño	34
Grafico N°14. En qué grado cree que ejecuta sus actividades	35
Grafico N°15. El ambiente laboral estimula su productividad	36
Grafico N°16. En qué nivel cree que se refleja su desempeño laboral	37
Grafico N°17. Considera usted que un mejoramiento en el clima organizacional	38



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CORIMON
PINTURAS C.A.**

San Diego, Febrero 2020.

Autora: Milagro Caro

Tutora: Lcda. Ada Colmenarez

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Corimon Pintura C.A. Es importante mencionar, que al no existir un clima organizacional estable en la empresa objeto de estudio, el comportamiento del personal se verá afectado de manera directa, lo que ocasionara que las metas establecidas difícilmente se podrán cumplir, los resultados de las actividades no serán los óptimos; lo que podría ocasionar al final que dichas debilidades serán reflejadas en la productividad o rendimiento. Cabe resaltar, que las variables de la investigación fueron clima organizacional y desempeño laboral. La presente investigación se ubicó en un estudio descriptivo debido a que se seleccionó una serie de cuestiones y se midió o recolecto información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga; estuvo apoyado en un diseño de campo y documental, asimismo, la población del presente estudio estuvo conformada por veinte y cinco (25) personas que trabajan en la empresa objeto de estudio. Cabe mencionar, que para obtener la muestra en el presente estudio se empleó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio. De allí, que la muestra seleccionada para esta investigación estuvo conformada por la misma población. En el presente estudio se utilizó la encuesta como técnica y se realizó a través del instrumento el cuestionario. Para concebir esta investigación se estimó que el clima organizacional tenía alguna relación con el desempeño laboral y que ambos factores se combinan para asegurar alcanzar los objetivos organizacionales. Debido, a que el clima organizacional es un aspecto importante para lograr un buen desempeño. Por lo tanto, el clima organizacional y el desempeño se relacionan de forma muy significativa

Descriptor: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Evaluación de Desempeño, Rendimiento laboral.

DEDICATORIA

Mi tesis de la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres y hermano, por todo su sacrificios y esfuerzos, por darme una carrera para mi futuro gracias por creer en mí que si podía lograrlo, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre han estado conmigo.

A mi familia, amigos y compañeros de clases que siempre compartieron sus conocimientos y alegría a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecida con mi Dios por haber culminado esta etapa como lo es la universidad, gracias a los profesores por cada enseñanza, a mi tutora Licda. Ada Colmenarez por su apoyo en este proceso metodológico.

INTRODUCCION

En el ámbito laboral un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y una buena comunicación favorecen el buen desempeño de un empleado lo que conlleva a prestar un buen servicio en cualquier área o departamento que se desarrolla un trabajo. De allí, que el clima organizacional es uno de los problemas que aqueja las organizaciones, instituciones y empresas; por ello surge interés por el talento humano primordialmente en el desarrollo empresarial, reconociendo la importancia de abordar estudios sobre las conductas de las personas en la organización; dando paso a la psicología como investigador de temas relacionados con el comportamiento organizacional, la motivación en el trabajo, estrés, bienestar laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, condiciones, satisfacción laboral, liderazgo, evaluaciones del desempeño entre otros.

En consecuencia, el clima organizacional es de gran importancia para el buen desempeño laboral; pero si en las organizaciones existe un inadecuado clima, este termina por afectar la vida diaria en el ámbito laboral, originando deterioro en las relaciones interpersonales, que se resquebrajan por falta de comunicación, malas decisiones o autoritarismo. De manera, es necesario que existan líderes capaces de conducir a los miembros de una organización hacia el logro de las metas y objetivos organizacionales.

El clima organizacional en la empresa Corimon Pinturas C.A se visualiza siendo negativo, esta situación dificultaría la competitividad y la productividad en esta organización, pues estas surgen del intercambio de ideas entre los miembros del grupo y del trabajo conjunto entre ellos. Si se presentan trabas en la comunicación por un mal ambiente laboral, la realización de las actividades propias del objeto social de la empresa no se llevaría a cabo del mejor modo, en este punto donde el óptimo desempeño eventualmente decaería.

Para ello, el motivo por la que se desarrolló el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa objeto de estudio se basa en el

sustento de que el primer aspecto le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidencia vinculación con el recurso humano. Así mismo es necesario resaltar que el clima organizacional refleja las facilidades o dificultades que encuentra en el empleado y/o trabajador para aumentar o disminuir su productividad. Esta investigación se estructuró bajo el siguiente esquema de trabajo:

Capítulo I: El problema donde se incluye planteamiento del problema, formulación del mismo, también su objetivo general y específicos con su respectiva justificación.

Capítulo II: El Marco teórico, en el cual se destacan antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

Capítulo III: El Marco metodológico que presenta el tipo de investigación, el diseño y modalidad, así como la población, muestra, técnicas e instrumentos que se utilizan para recabar la información.

Capítulo IV: Resultados de la investigación donde se encuentran los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos. Asimismo, la discusión y análisis del estudio planteados. Luego, las conclusiones y recomendaciones. Para finalizar se presenta las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El entorno económico mundial en la actualidad se caracteriza cada vez más por su dinamismo y globalización de allí, que en este ámbito un aspecto que no siempre es tenido en cuenta, pero que resulta prioritario para las personas encargadas de gestionar el recurso humano, lo constituye el elemento sociocultural, el cual implica comprender la relación de la persona con la organización, sus actitudes, expectativas y aspiraciones. De modo, que la calidad de vida laboral de una organización esta mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en la misma. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas, que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa. En este sentido, el clima organizacional no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

Al respecto, Dessler (2000) menciona que el clima organizacional: “se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros”. (p.325). En tal sentido, el clima organizacional puede ser considerado como el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador u empleado percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan.

En consecuencia, el clima organizacional se relaciona con el desempeño del personal que labora en una organización. Por su parte, la evaluación del desempeño o rendimiento laboral de los empleados según, Chiavenato (2007) lo define como: “un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos” (p.235). De manera, que se valora el conjunto de

actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del empleado o trabajador en el desempeño de su cargo a través del cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos o prestados.

Ahora bien, uno de los problemas que se viene generando en muchas de las organizaciones de Venezuela está centrada en el tema del clima organizacional, que es la preocupación para muchas organizaciones y que en algunos casos está conllevando al desorden y caos peligrando la institucionalidad de estas; asimismo, se podría señalar que en muchas de estas no le dan la importancia debida, pese a lo grave que esto significa para poder desarrollar una organización. De allí, que el clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones, teniendo en cuenta que gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización. En tal sentido la interacción de las personas en el ámbito empresarial o centro de trabajo es generado por la buena organización y depende del ánimo o actitud de los trabajadores.

La presente investigación pretende analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Corimon Pintura C.A debido a que el clima organizacional es muy importante para todo ámbito laboral que se correlaciona significativamente de manera positiva o negativa entre el desempeño laboral. En ese orden de ideas, se evidencia algunos empleados se quejan constantemente de los ingresos que devengan, la comunicación entre ellos tiende a ser tensa, pues los problemas personales se podrían proyectar en su quehacer dentro de la organización, lo que ocasionaría que la competencia podría a ser destructiva.

Las situaciones mencionadas podrían evidenciar negativas circunstancias que tienen origen en la comunicación, la estructura de poder, los valores, el diseño de la estructura organizacional y la forma en que opera la competencia entre compañeros de trabajo; se podrían convertir en categorías a través de las cuales podría ser abordado el clima organizacional el cual tiene reflejo en el desempeño laboral de los empleados. Es importante mencionar, que al no existir un clima organizacional estable en la empresa objeto de estudio, el comportamiento del personal se verá afectado de manera

directa, lo que ocasionara que las metas establecidas difícilmente se podrán cumplir, los resultados de las actividades no serán los óptimos; lo que podría ocasionar al final que dichas debilidades serán reflejadas en la productividad o rendimiento.

1.1 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Corimon Pintura?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Corimon Pintura C.A.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar el clima organizacional existente entre los empleados de la empresa, considerando las dimensiones de objetivos, relaciones interpersonales, motivación, cooperación, toma de decisiones, liderazgo y responsabilidad en el desempeño de funciones.
- Establecer el grado de desempeño laboral que presentan los empleados de la empresa.
- Relacionar las dimensiones del clima organizacional y el grado de desempeño laboral que presentan los empleados.

1.3. Justificación de la Investigación

Para el éxito de cualquier empresa, el clima que en ella se desarrolla eventualmente puede convertirse en una herramienta estratégica, debido a que ésta influye sobre la manera en que la organización se conduce; permitiendo ayudar a regular, controlar y modelar el comportamiento organizacional. De acuerdo a esto, la presente investigación resulta importante para la empresa Corimon Pintura C.A ya que proveerá información para el entendimiento y la clarificación de su clima interno; lo cual permitirá conocer la manera en que los empleados actúan, interactúan siendo

influenciados fuertemente en lo que hacen, además de la manera en que coordinan los objetivos de la organización, las normas de comportamiento y las ideologías dominantes. Además, este proyecto se justifica porque con la información que se obtenga, la gerencia podría tomar decisiones adecuadas que favorezcan a un clima organizacional favorable.

Además, entre los beneficios que aporta esta investigación se encuentran: para el personal proveerá un análisis de cómo es su clima de trabajo al interior de la organización, con lo que se espera que su calidad de vida laboral sea mejorada en el futuro, propiciando un mejor desempeño. Para la organización, permitirá conocerse los aspectos propios del clima organizacional imperante y de esta forma se podrían tomar las decisiones adecuadas que vayan en pro de su productividad. Para finalizar, desde el punto de vista científico, la presente investigación servirá de marco referencial y proporcionará información valiosa para otras investigaciones tanto de otras Universidades como para la Universidad José Antonio Páez, al iniciar la búsqueda de posibles propuestas para futuras soluciones a estudiantes y actividades que deseen profundizar en el tema. Así como también, el presente estudio será de gran ayuda para las investigadoras, ya que les permitirá aportar conocimientos académicos, a fin de optimizar su desempeño profesional en el ámbito académico y laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Bobadilla (2017), realizó un trabajo para optar al grado de Magister en Educación mención Gestión Educativo, el cual tuvo por título **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”**. De la Universidad Nacional del Centro de Perú. Escuela de Posgrado. Unidad de posgrado de la Facultad de Educación. Huancayo – Perú. El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo.

Para ello se utilizó y validó los instrumentos de cada una de las variables, se aplicó a 104 docentes procedentes de cuatro Institutos Superiores de la localidad, entre ellos de sexo femenino y masculino; con tipo de condición laboral nombrados y contratados, por tipo de institución superior estatal o privada y tiempo de servicio. Todos fueron evaluados con una escala del clima organizacional de tipo Likert y una encuesta de desempeño laboral. Para ver la relación de las dos variables mencionadas. Se trabajó con el método descriptivo y un diseño descriptivo correlacional. A partir de ello se muestra que existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo demostrada a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia. Esta investigación se vincula con el presente estudio debido a que explica la interacción de las personas dentro de la organización o centro de trabajo es generado por la buena organización y depende del ánimo o actitud de los empleados o trabajadores.

Herrera (2017), en su trabajo de grado titulado **“El clima organizacional y su relación con la productividad laboral” (UCV)**, para optar al título de Licenciado en Administración Mención Recursos Humanos, otorgado por la Universidad Central de Venezuela; tuvo como objetivo general “Determinar el clima organizacional y su relación con la productividad laboral”. La investigación utilizó como modalidad la tesis documental, no tiene población en virtud de que las características de la metodología no la exige, la técnica que utilizó para la recolección de la información fue las técnicas

de: observación documental, presentación resumida, resumen analítico y análisis crítico, no se utilizó ningún instrumento en consecuencia no se empleó la validez.

El aporte de esta investigación con la que se lleva a cabo se destaca en primer lugar, para lograr mejoras a largo plazo en la productividad, es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral. Si se piensa a corto plazo, una administración autocrática no puede mantener progresos significativos en los niveles de productividad porque el deterioro en el entorno laboral lleva no solamente a mayores niveles de ausentismo, tasas de rotación y renuncias, sino también a la lentitud, el desgano y la indiferencia, el personal se retira psicológicamente de sus labores y predomina la actitud de cumplir exactamente con el mínimo requerido.

Palomino y Leguía (2016), realizaron un trabajo de grado para optar al título profesional de Administradores de Empresas titulado **“El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería VENEPLAST LTDA”**. Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas CARTAGENA DT Y C.

Dicho estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast Ltda. En el caso de la empresa objeto de estudio existen vacíos de conocimientos en torno al clima organizacional predominante, pues hasta el momento no se ha realizado en su interior un estudio riguroso al respecto, por tanto no se tiene información sobre: ¿cómo es la cooperación entre los empleados?, ¿cuál es su percepción del liderazgo?, ¿de qué forma toman decisiones?, ¿cómo son las relaciones interpersonales?, ¿cuál es el grado de motivación que experimentan? El tipo será de tipo descriptivo y correlacional. La población corresponden a noventa y siete (97) personas, la muestra para este estudio será de cuarenta y nueve (49) individuos. Se usarán fuentes: 1) primarias: procedente de las encuestas que se aplicarán; y 2)

secundarias: que serán los artículos, informes, libros entre otros documentos necesarios para nutrir el estudio.

Dicho estudio se relaciona con la investigación que se realiza en el sentido, que presenta el clima afecta como un todo al miembro de la organización, a través de la atmósfera psicológica general, que es relativamente estable en el tiempo. No son acontecimientos aislados los que producen una influencia prolongada en el comportamiento y sentimientos; es la exposición diaria a una atmósfera psicológica particular. Así las cosas, y por su efecto prolongado, el concepto de clima es de interés e importancia para comprender la vida organizacional.

Rivero (2016), realizó su trabajo como requisito parcial para optar al grado de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos titulado **“Programa de estrategias y su Influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores del área Administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo”** (U.C). La presente investigación tuvo como finalidad conocer el Clima Organizacional y como este influía en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de la Zona Educativa del Estado Carabobo, específicamente los departamentos en estudio fueron: Finanzas, Informática, Coordinación de Personal, Estadística y Control y Gestión.

La investigación se desarrolló a través de un estudio descriptivo, de campo y Transaccional por lo que fue necesario diseñar un instrumento de recolección de datos (Cuestionario), basado en respuestas en forma de escalas y tomando como referencia las dimensiones de clima organizacional del autor Litwin y Stinger (citado por Brunet. 1992) el cuestionario fue aplicado a una población representada por veinticinco (25) personas incluyendo a los Jefes de cada Departamento.

De los resultados de la aplicación del instrumento se concluyó que los trabajadores que corresponden al área administrativa de la Zona Educativa conocen poco la estructura organizacional; por otra parte las condiciones generales de trabajo eran medianamente favorables, lo que afectó significativamente el desempeño laboral,

así mismo los trabajadores. Consideraron que sus jefes cumplían moderadamente con el rol de líder.

Es importante mencionar, que dicho estudio tiene un aporte para la investigación debido a que establece como algunos factores internos y externos del ambiente de trabajo incide en el desempeño del personal de una institución y que pueda desencadenar una serie de conductas o comportamientos que ocasionan efectos tanto negativos para realizar tareas o funciones en un puesto cualquiera de una organización u empresa. De allí, que mediante la aplicación de estrategias se pueda mejorar la situación en pro del recurso humano.

De la Cruz Ortiz (2016), presento un trabajo para optar al título de Licenciado en Administración titulado **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna más en la Provincia de Huancavelica”**. Universidad Nacional de Huancavelica (Creada por Ley N° 25265). Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración Especialidad de Administración. Perú. La investigación se desarrolló en la ciudad de Huancavelica, en una muestra de 32 trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015, el objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica.

El tipo de investigación utilizado fue aplicada, con nivel de investigación Correlacional, además se empleó los métodos de investigación general (Científico), método deductivo, Correlacional, con diseño de investigación Experimental: Transeccional - Descriptivo – Correlacional, donde el universo de estudio consta por 32 trabajadores considerados en la modalidad de contrato CAS. Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron de la encuestas, el cuestionario de encuesta. Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS v.22. Y finalmente se procesó la “r” de Pearson y la prueba “t” para contrastar las hipótesis de investigación. Por lo tanto, dicha investigación guarda

relación con el estudio presentado en el sentido que determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral.

2.2 Bases Teóricas

Según, Morales (2010), afirma que “es el objeto de estudio dentro de un conjunto de conocimiento, a fin de orientar la búsqueda y ofrecer una conceptualización adecuada de los términos utilizados” (112). En tal sentido, se genera de la bibliografía especializada sobre el tema de estudio y debe apoyarse en citas de autores reconocidos.

2.2.1 Clima Organizacional

Stephen (2008), define el entorno o clima organizacional como:

Un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas organizaciones encaran medios relativamente estáticos; otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. Los ambientes estáticos crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos, y puesto que es una amenaza para la eficacia de la organización, el administrador tratará de reducirla al mínimo. Un modo de lograrlo consiste en hacer ajustes a la estructura de la organización. (p. 156).

En consecuencia los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores en palabras de la investigadora del presente estudio, no influyen directamente sobre la organización educativa, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

2.2.2 Aspectos de clima laboral.

Al realizar un estudio de clima laboral, se debería tener en cuenta que coexiste una Sumatoria de factores objetivos, materiales, subjetivos y preceptuales, el cual es

Relación entre Liderazgo, la motivación y la Satisfacción Laboral

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos. Su figura es esencial para el análisis del clima laboral, ya que contribuye a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, trabajo en equipo, reducción de conflictos, una mayor productividad y una mayor motivación y satisfacción en el trabajo. Al respecto, Chiavenato (2009): “un líder situacional es el que adecua sus respuestas a las necesidades de sus seguidores, adaptándose a los cambios en el contexto y en las metas, manteniendo un alto grado de efectividad”. (123).

2.2.3 Factores que intervienen en el Clima Organizacional

Entre los factores necesarios a considerar en un clima organizacional, diferenciable para cada organización, por poseer cada empresa características distintivas, serán los siguientes, de acuerdo a Davis y Newstrom (2000) “Motivación, Satisfacción, Involucramiento, Actitudes, Valores, Cultura, Organizacional, Estrés, Conflicto y Liderazgo”. (p.110). En este sentido, los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúa en forma de circuito.

2.2.4 Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados

Toro (2001) define lo siguiente: “satisfacción laboral de las personas es condicionada parcialmente determinada por el clima organizacional, esto significa que el clima y la satisfacción son dos asuntos diferentes por su naturaleza, sus causas y sus consecuencias”. (p.128, 129). En tal sentido, no obstante se relacionan estrechamente por ser fenómeno, psicosociales que se producen en el contexto organizacional y afectan las actuaciones las personas en el trabajo. Esta relación dependerá de la satisfacción laboral con respecto al clima tiene implicaciones importantes. Una de ellas consiste en que podemos hacer predicciones acerca del nivel de satisfacción de las personas en una empresa conociendo su clima organizacional.

2.2.5 Desempeño laboral

Mc Clelland (1994) explica que:

confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones la forma en que describió tales factores se centró más en las características y compartimientos de las personas que desempeñan los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo. En una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, países como Inglaterra precursores en la aplicación del enfoque de competencias, lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. (p.14).

De modo, que el desempeño se considera como el grado que alcanza una persona en el trabajo o el resultado del que el trabajador ha podido desarrollar durante su jornada laboral y los objetivos alcanzados. De allí, que las metas, la satisfacción de necesidades y una mente positiva hacia la actividad laboral, se convierte en el combustible que activa la motivación y esta proporciona la disposición necesaria para un mejor desarrollo de las actividades laborales.

2.2.6 Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2009) infiere que la evaluación del desempeño laboral es: “una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, es función de las actividades que cumple, las metas y resultados que debe alcanzar su potencial de desarrollo, que sirve para alcanzar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobre todo su contribución a la institución”. (p.54). En este sentido, se convierte en un proceso dinámico que incluye al evaluado y su gerente y representa una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa actual; es un excelente medio a través de la cual se puede localizar problemas de superación y gerencia, de integración de personas a la organización, de la adecuación de la persona a cargo, de posibles disonancias o falta de entrenamiento y, en consecuencia, establecer los

méritos y programas para eliminar o neutralizar tales problemas. La evaluación del desempeño constituye un poderoso medio para resolver problemas de rendimiento y mejorar la calidad de trabajo y la calidad de vida en las organizaciones.

2.3 Definición de Términos Básicos

Capacidad: una capacidad es la aptitud, talento o cualidad que posee alguien para hacer bien algo (Real Academia Española, 2001). “Se entiende por capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una tarea” (Definiciónabc.com, s.f.).

Categorías del clima organizacional: orientados a medir el clima organizacional y postula la existencia de algunas categorías es necesario precisar que dichas categorías no son únicas ni excluyentes, como tampoco existe un clima único o ideal, depende de las circunstancias o características propias de cada entidad. (Halpin y Crofts (2000).

Comunicación asertiva: la comunicación es uno de los pilares esenciales en las personas. Por lo tanto, es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, planteando con seguridad y confianza lo que se quiere, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos de forma directa, abierta y honesta. La asertividad es la actitud. (Chiavenato, 2009).

Competencia: en términos generales, el término competencia se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado asunto (Real Academia Española, 2001). Por otra parte, se entiende por competencia a la capacidad, habilidad, destreza o pericia para realizar algo específico (Definición.de, s.f.).

Cultura organizacional: la cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una

organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.(Robins, 2008).

Efectos del clima organizacional: los efectos del clima de trabajo dentro de una organización, principalmente se centra en la forma como el clima interactúa con los diferentes componentes organizacionales y en el resultado que este clima de trabajo produce. (Brunet 1999).

Evaluación del rendimiento: el clima organizacional juega también un papel muy importante el éxito y un programa de evaluación y rendimiento dentro de una empresa. Rendimiento se basa en la apreciación sistemática de un subordinado según el trabajo cumplido, según sus aptitudes y las otras cualidades necesarias y esenciales para la buena ejecución de su trabajo. (Brunet, 2010).

Motivación: define la motivación hacia el trabajo, es una variable de suma importancia y esta puede ser intrínseca y/o extrínseca; la relación funcional puede describirse como directamente proporcional y pueden tomarse como constantes, las metas que se traza el individuo así como el disfrute que este tenga por la labor que desempeña.(Schwartz, 2006).

Relaciones interpersonales: las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización. Las relaciones interpersonales producen un efecto fundamental: la influencia. Es a través de esta influencia que se produce la enseñanza, el aprendizaje, la formación y transformación de actitudes sociales (De la Corte, 2004).

Satisfacción del trabajo: es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivo se intenciones

del comportamiento estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro. (Davis y Newstrom, 2001).

2.4 Variables de la Investigación

2.4.1 Variable clima organizacional

2.4.2 Variable desempeño laboral

2.4.3 Operacionalización de las variables

Cuadro N°1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

Variable	Dimensión	Ítem
CLIMA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Tiene una comunicación fluida con su jefe
		Siente confianza en decirle a su jefe o Compañero los aspectos en que está en desacuerdo con el.
Variable	Dimensión	Ítem

CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION	La empresa se preocupa en mantener un buen clima laboral que motive al personal.
		Se siente motivado con la labor que realiza en su trabajo
		Qué clase de incentivos les gustaría recibir para sentirse motivado
Variable	Dimensión	Ítem
CLIMA ORGANIZACIONAL	COOPERACION	Existe Colaboración en el trabajo en equipo
		Siente que la empresa es reciproca en cuanto al trabajo en equipo que realiza
		Considera que existe el trabajo en equipo en la empresa
Variable	Dimensión	Ítem
CLIMA ORGANIZACIONAL	TOMA DE DECISIONES	Su jefe inmediato escucha sus opiniones y le hace partícipe de las decisiones
		En el momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o lo hace individual.
Variable	Dimensión	Ítem
DESEMPEÑO LABORAL	LIDERAZGO	Cómo calificaría usted el estilo de liderazgo que se practica en la empresa.
		Estaría de acuerdo con la implementación de un liderazgo participativo
Variable	Dimensión	Ítem
DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Qué tipo de estrategia utiliza en su desempeño para alcanzar sus objetivos
		En qué grado cree que ejecuta sus actividades en cuanto al tiempo solicitado por su jefe inmediato.
		El ambiente laboral estimula su productividad.
		En qué nivel cree que se refleja su desempeño laboral

		Considera usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidirá de manera positiva en su desempeño laboral
--	--	--

Fuente: Elaboración propia, (2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación se ubica en un estudio descriptivo debido a que se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. Al respecto, Sampieri (2004) Metodología de la Investigación; los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p.112). Asimismo, estos estudios tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).

Por su parte, Sabino (2008), señala que el diseño de la investigación es aquel que tienen como: “objeto proporcionar un modelo de verificación que permita constatar hechos con teorías, y formar una estrategia o plan general para determinar las operaciones necesarias para hacerlo”. (p.63). A tal efecto, estará apoyado en un diseño de campo y documental, según Sabino, (2008), la investigación es de campo, debido a que “permite recoger datos directamente de la realidad empírica, su valor reside en que el investigador pueda cerciorarse de las verdaderas condiciones en que ha conseguido los datos, facilitando su revisión y modificación de los mismos”. (p.89).

Además, también se considera a la presente investigación de diseño documental, debido a que se recurrió a fuentes bibliográficas y otras investigaciones, como tesis, textos e informes de otros autores, en relación con el tema relacionado al clima organizacional y evaluación de desempeño, de tal manera que se diera respaldo evidente de lo investigado, y ser en gran parte una ayuda con las recomendaciones que estas ofrecen para solucionar el problema expuesto.

Según, Tamayo (2014): “una investigación tiene base documental cuando se recurre a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan”. (p.70).

3.2. Poblacion y Muestra

Con referencia a la población Palella y Martins (2012), señalan que “es el conjunto de unidades de la que se desea obtener información y sobre las que van a generar conclusiones”. (p.91). De allí que, la población del presente estudio estará conformada por veinte y cinco (25) personas que trabajan en la empresa objeto de estudio. Por su parte, Márquez (2008) afirma acerca de la muestra “es un sub conjunto de la población seleccionada de tal manera que sea representativo de la misma y a partir de la cual se pueden inferir en conclusiones para todo el universo estudiado”. (p.78-93). Cabe mencionar, que para obtener la muestra en el presente estudio se empleó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio que el mismo autor afirma: “en este tipo de muestreo, todos los individuos de la población pueden formar parte de la muestra, tienen probabilidad positiva de formar parte de la muestra”. De allí, que la muestra seleccionada para esta investigación está conformada por la misma población.

3.3 Técnicas e Instrumentos para recolectar la información

Arias (2012), indica que: “la técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. (p.67). A su vez, el instrumento de recolección de información, de acuerdo a Palella y Martins (2012), “es cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. (p.113). De manera, que en el presente estudio se utiliza la encuesta como técnica, Arias (2012), define la encuesta “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”. (p.96). Por lo tanto, la encuesta se realizará a través del instrumento el cuestionario, que, según Tamayo (2014) lo define como “un instrumento de investigación que se aplica a un grupo de individuos, con la finalidad de obtener informaciones internas y colectivas que sirvan de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular”. (p.122).Es importante mencionar, que en la presente investigación el cuestionario, está formado por diecisiete (17) preguntas con respuestas de diferentes alternativas. Dicho cuestionario se creó por la autora con la intención de recabar la información.

3.5 Técnicas de Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de datos se refieren al método que permite transformar la información en datos concretos. Al respecto, Tamayo (2014) destaca que: “El procesamiento de los datos no es otra cosa que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones”. (p.187). De manera, que la técnica de análisis o procesamiento de datos consiste en la realización de las operaciones a las que el investigador somete los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio. Debe resaltarse, que en este caso los datos se analizaron de manera cuantitativa, utilizando el programa estadístico Excel. Por ello, para el análisis de la información obtenida en la encuesta, se utilizan técnicas estadísticas para organizar los datos. De allí que para cada pregunta del cuestionario se establezcan las frecuencias de las alternativas de las respuestas.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Dimensión Relaciones Interpersonales

Cuadro N°2. ¿Tiene usted comunicación fluida con su jefe?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	12	64%
De acuerdo	8	26%
Indeciso	2	2%
En desacuerdo	3	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

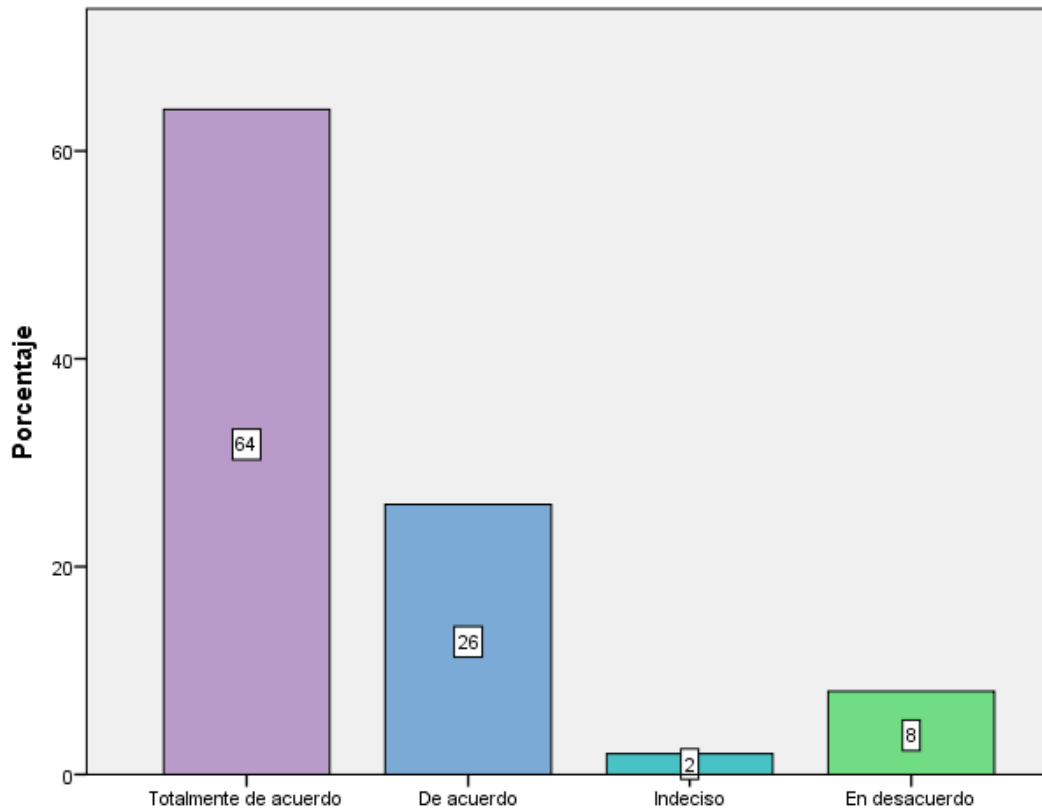


Grafico N°1. Comunicación fluida con su jefe.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: De las personas encuestadas un 64% está totalmente de acuerdo, un 26 se encuentra de acuerdo, pero un 8% en desacuerdo y un 2% se encuentra indeciso. Cabe señalar, que el 90% de las personas encuestadas considera que existe una comunicación fluida con su jefe, aunque mucha de esa comunicación se haga de manera informal, pero encuentran siempre atención de manera permanente cuando así lo

requieren. Demostrado que la gran mayoría respondieron en totalmente de acuerdo y acuerdo.

Dimensión Relaciones Interpersonales

Cuadro N°3. ¿Siente la confianza de decirle a su jefe los aspectos en que está en desacuerdo con él?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
---------------------	----------------	-------------------

Totalmente de acuerdo	3	8 %
De acuerdo	8	32 %
Indeciso	1	4 %
En desacuerdo	12	52 %
Totalmente en desacuerdo	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

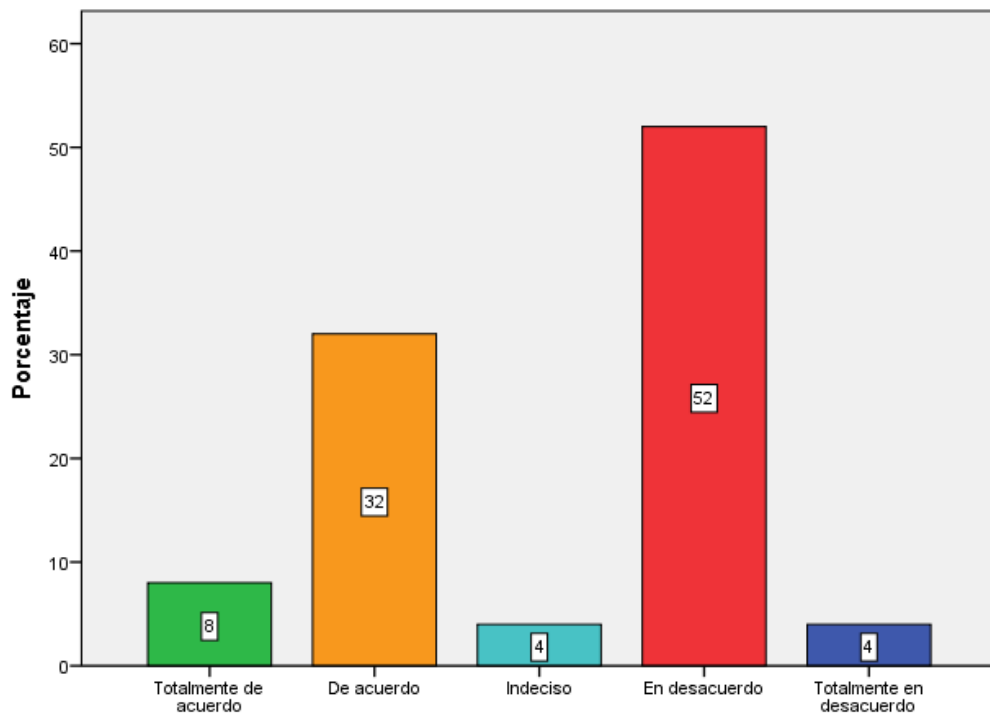


Gráfico N° 2. Siente confianza en decirle a su jefe o compañero los aspectos en que está en desacuerdo con él.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: El clima de comunicación es un indicador del grado en el que los empleados consideran que la comunicación les motiva y estimula a alcanzar los objetivos de la organización y les ayuda a identificarse con la misma (Akkirman y Harris, 2005). “Para ello será necesario compartir información y confiar en que los trabajadores harán un buen uso de la misma, siendo clave la figura del jefe directo en este proceso”. El 60% considera no tener la confianza de poder decirle a su jefe o compañero aquellos aspectos en lo que están en desacuerdo con él, el 40% se encuentra

entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, siendo relevante este aspecto. En tal sentido, es de esperar que el empleado se comprometa en mayor medida con la organización en tanto perciba un clima de comunicación abierto y constructivo, así como una política de bienestar en la empresa.

Dimensión Motivación

Cuadro N°4. ¿La empresa se preocupa por mantener un buen clima laboral que motive al personal?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
---------------------	----------------	-------------------

Totalmente de acuerdo	8	38%
De acuerdo	4	18%
En desacuerdo	12	40%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

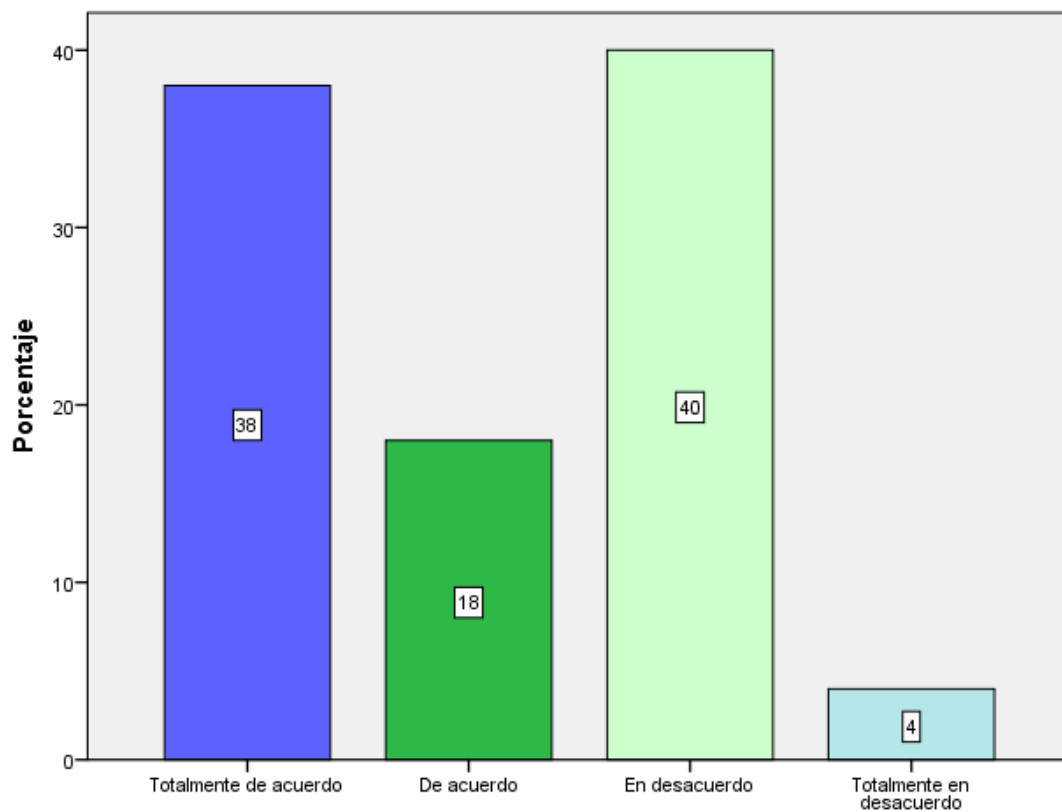


Grafico N° 3. La empresa se preocupa en mantener un buen clima laboral que motive al personal

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: los datos resultantes son proporcionales, pero de importancia el 44% negativo, quienes consideran que la empresa no se preocupa por mantener un buen clima laboral, siendo un elemento alarmante, ya que se deben generar un clima propicio

para desarrollar las funciones y tareas de manera efectiva. Existen elementos distorsionadores del ambiente, que es necesario identificar y tratar, siendo el trabajo del líder ayudar a mantener el ambiente necesario para poder afrontar los problemas organizacionales que se le presenten. (Aguilar, 2016.p.43)

Dimensión Motivación

En una escala donde (1) indica menor grado de conocimiento o identificación y (5) el mayor grado

Cuadro N°5. ¿Se siente motivado con la labor que realiza en su trabajo?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
1	0	0%
2	9	38%
3	6	20%
4	9	38%
5	1	4
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

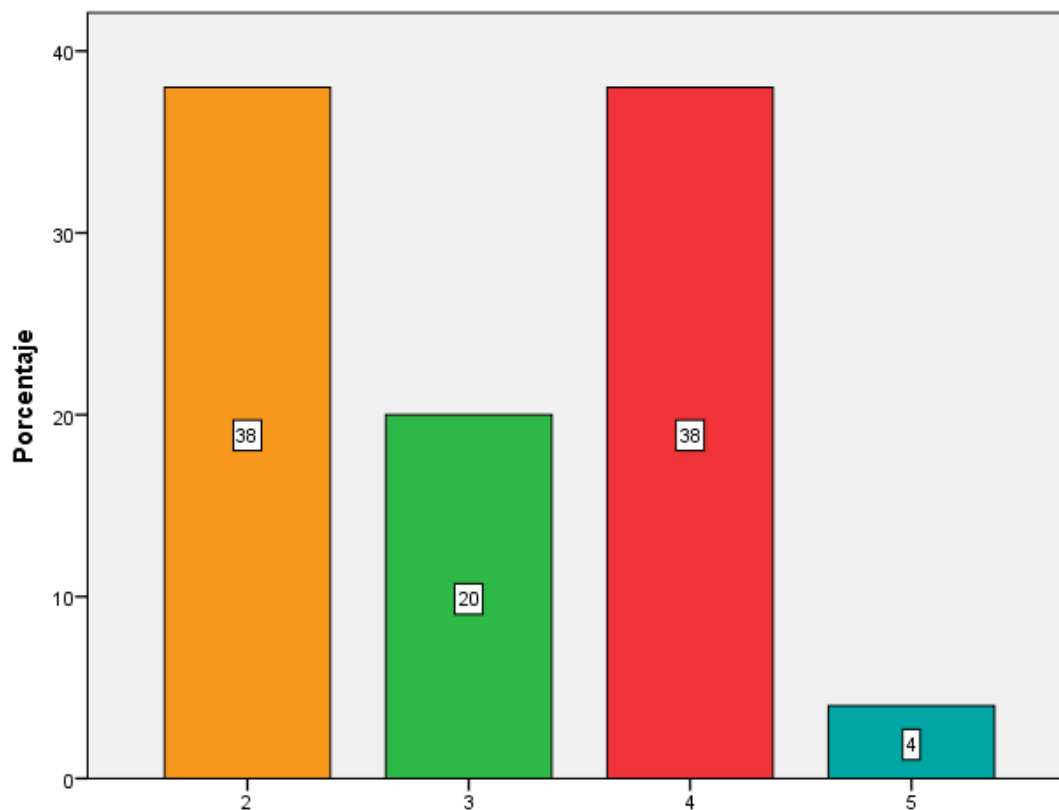


Grafico N° 4 Se siente motivado con la labor que realiza en su trabajo

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Los datos que reflejan los instrumentos aplicados, es de importancia el 58% de los trabajadores que expresaron que se encuentran en un Nivel bajo en lo que corresponde a la realización de sus labores. Al respecto, Jones y George (2006)

“Los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos “entre el desempeño y los resultados de la motivación”.

Dimensión Motivación

Cuadro N°6. ¿Qué clase de incentivos les gustaría recibir para sentirse motivado?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Económicos	16	70 %

Elogios	1	4 %
Reconocimientos	8	26 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

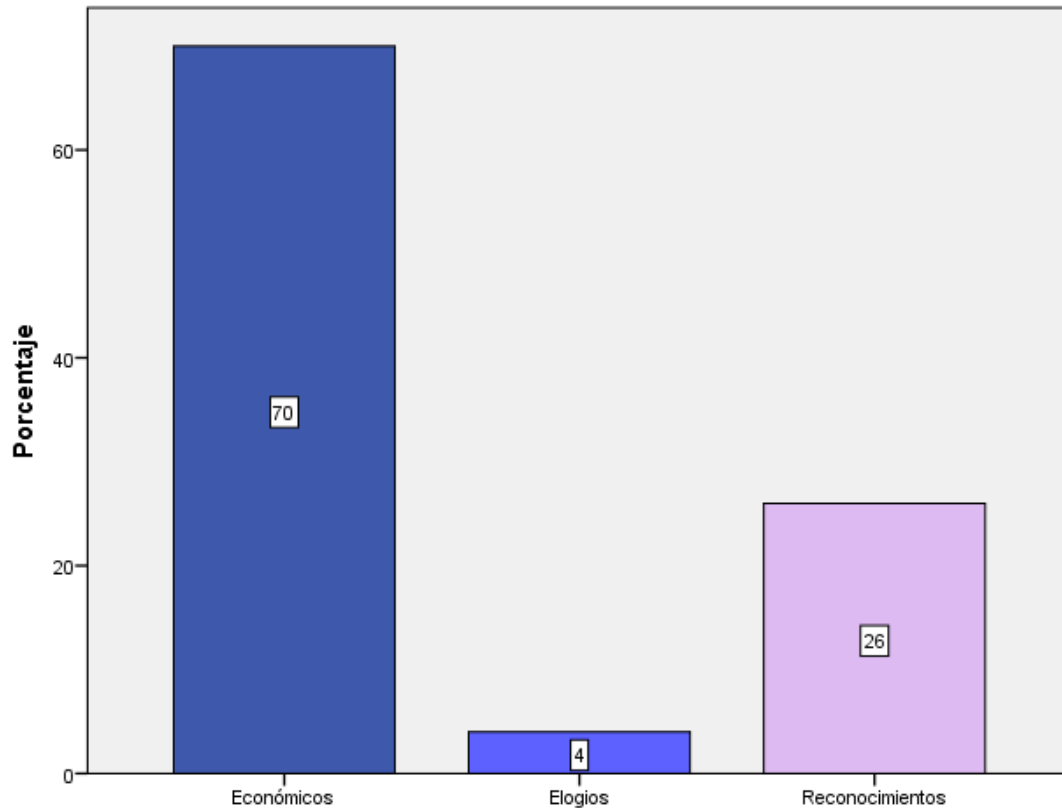


Grafico N° 5 Que clase de incentivos les gustaría recibir para sentirse motivado

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Huitz (2000) Los incentivos “son un “instrumento importante para lograr que los trabajadores sean más productivos y realicen con alto nivel de calidad, ya que retribuyen al trabajador según lo que éste produce, obteniendo mayores beneficios los trabajadores que aporten un mayor esfuerzo adicional para la productividad”. Es evidente, que el aumento de la productividad lleva consigo elevar beneficios para la empresa y en consecuencia para los trabajadores. Los trabajadores encuestados según los resultados un 70% consideran de manera positiva el recibir incentivos económicos, de igual manera, el 26% que prefieren recibir reconocimientos,

por su labor realizada, los trabajadores encuestados esperan que de alguna manera el esfuerzo realizado sea reconocido.

Dimensión Cooperación

Cuadro N°7. ¿Existe Colaboración en el trabajo en equipo?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	13	68 %

De acuerdo	4	8 %
Totalmente en desacuerdo	8	24 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

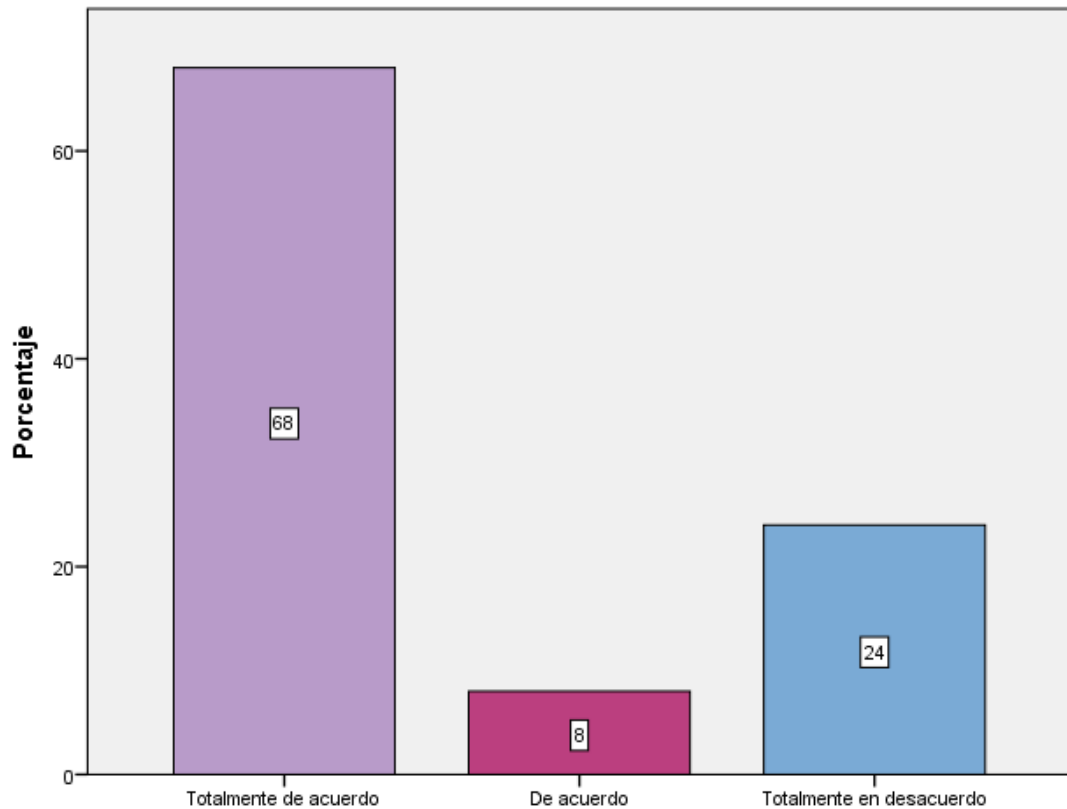


Grafico N° 6. Existe Colaboración en el trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: En la aplicación de los instrumentos se determinó que un 76% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que existe colaboración en el equipo de trabajo, llama la atención el 24% que considera lo contrario, sobre todo sabiendo que en toda empresa se requiere el trabajo entre compañeros, en equipo y sobre todo donde exista la colaboración y solidaridad en el trabajo.

Dimensión Cooperación

Cuadro N°8. ¿Siente que la empresa es reciproca en cuanto al trabajo en equipo que realiza?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Si	15	68 %
No	2	12 %

A veces	8	20 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

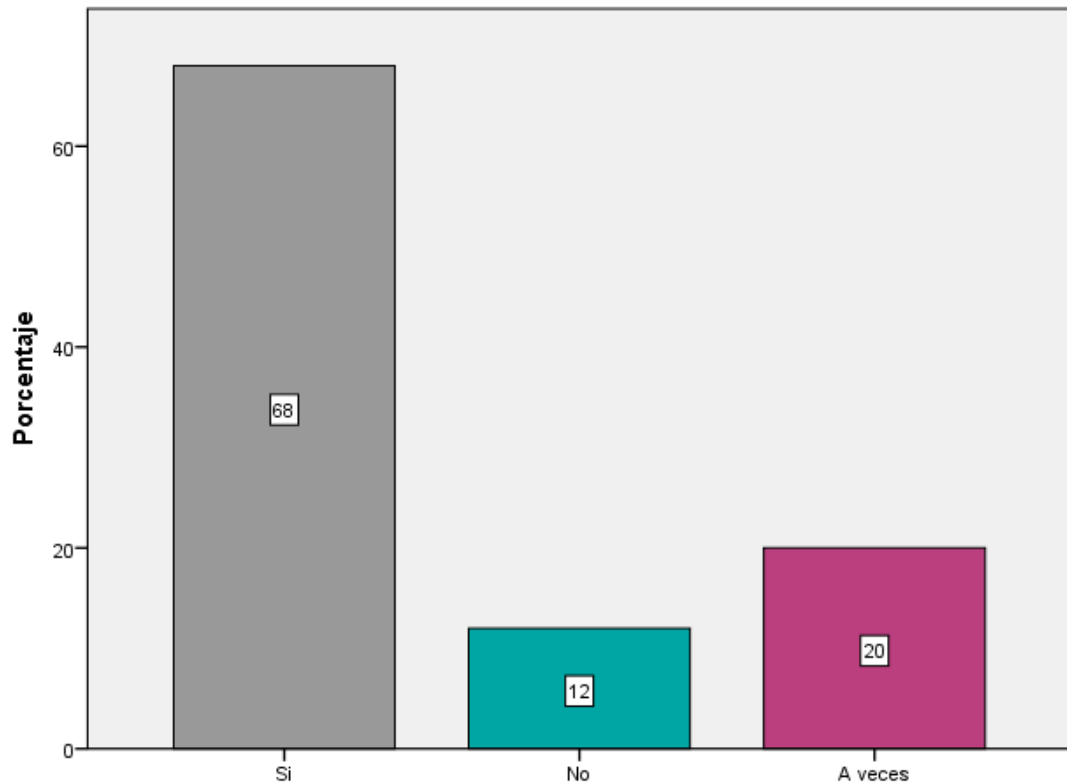


Grafico N° 7.Siente que la empresa es reciproca en cuanto al trabajo en equipo que realiza

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: De manera positiva se expresaron los encuestados al reflejar en el instrumento aplicado que el 68% considera que la empresa es reciproca en cuanto al trabajo en equipo que desarrollan, aunque es requiere especial atención al 32% que a veces o no sienten reciprocidad por parte de esta, en correspondencia. Para, Mauss (2014). Sostenía que el don o reciprocidad es una forma “arcaica” de contacto entre los integrantes de una comunidad; es el de “dar, recibir y devolver” en la sociedad total (El cumplimiento de esta práctica evita conflictos, y su no cumplimiento desata guerras.

Todo ello está impulsado por el espíritu (hau) humano, esta es lo que impulsa a devolver lo recibido, afirma Mauss. (Macelo, 2015.p.58).

Dimensión Cooperación

Cuadro N°9. ¿Considera que existe el trabajo en equipo en la empresa?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Si	18	82 %
No	7	18%

TOTAL	25	100%
-------	----	------

Fuente: Elaboración propia (2020).

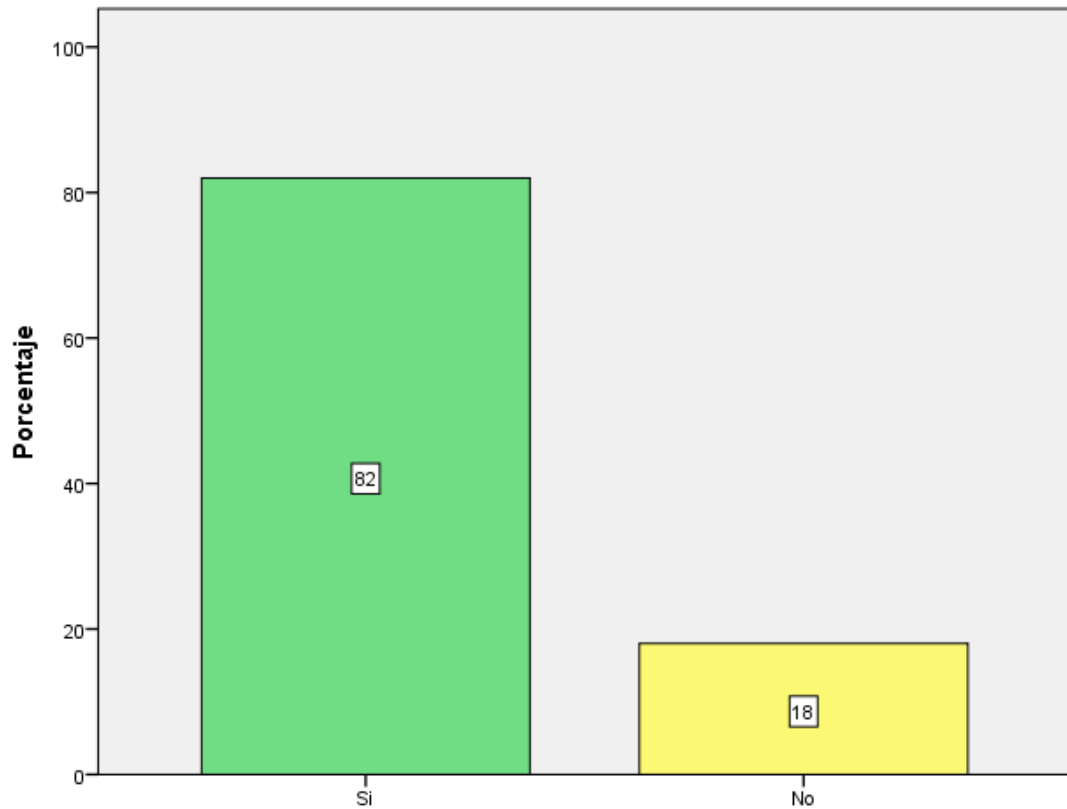


Grafico N° 8. Considera que existe el trabajo en equipo en la empresa

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: según Gilmore,C. & Moraes (2002), los equipos se enfocan en “mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido”. (Toro, 2015.p.25) Aunque un 82% refiere que existe trabajo en equipo, según los instrumentos aplicados, llama la atención ese 18% una cifra nada moderada. Debido, a que es esencial el trabajo en equipo para realizar las funciones de manera efectiva y eficientemente.

Dimensión Toma de Decisiones

Cuadro N°10. ¿Su jefe inmediato escucha sus opiniones y le hace partícipe de las decisiones?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	6	34 %

De acuerdo	3	12 %
En desacuerdo	12	46 %
Totalmente en desacuerdo	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

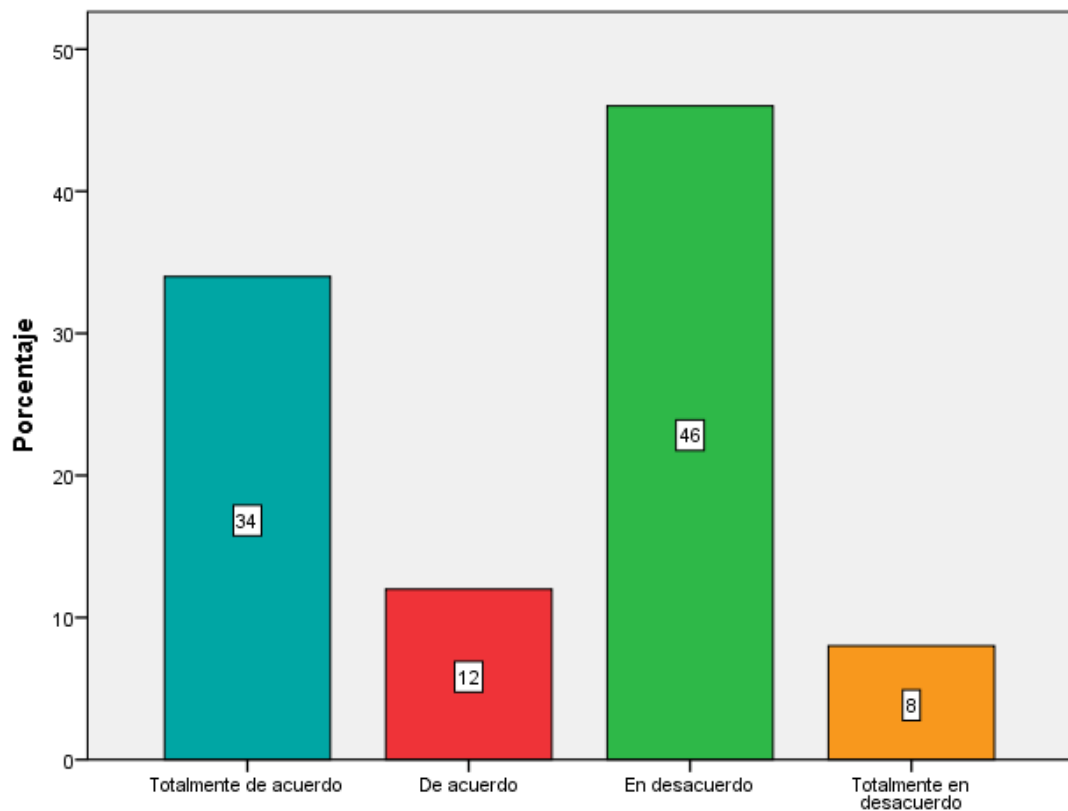


Grafico N° 9. Su jefe inmediato escucha sus opiniones y le hace partícipe de las decisiones

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretaciones: Según el instrumento aplicado el 54% de los encuestados consideran que su jefe no escucha sus opiniones y no lo hace partícipe de las decisiones. Las coincidencias o discrepancias que tengan las realidades diarias, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, van a conformar el clima de la organizacional. (León, 2013.p.16). De allí, que es una responsabilidad y un deber de los tomadores de decisiones, autoridades, jefes de áreas,

de propiciar, generar y crear las condiciones idóneas en un buen clima organizacional, que permita desarrollar las funciones, y el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, siendo el factor humano elemento para el desarrollo eficiente de las tareas en la empresa, se requiere mayor atención y contribuir a generar una comunicación eficiente.

Dimensión Toma de Decisiones

Cuadro N°11. ¿En el momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o lo hace individual?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Grupo	15	54%
Individual	10	46%

TOTAL	25	100%
-------	----	------

Fuente: Elaboración propia (2020).

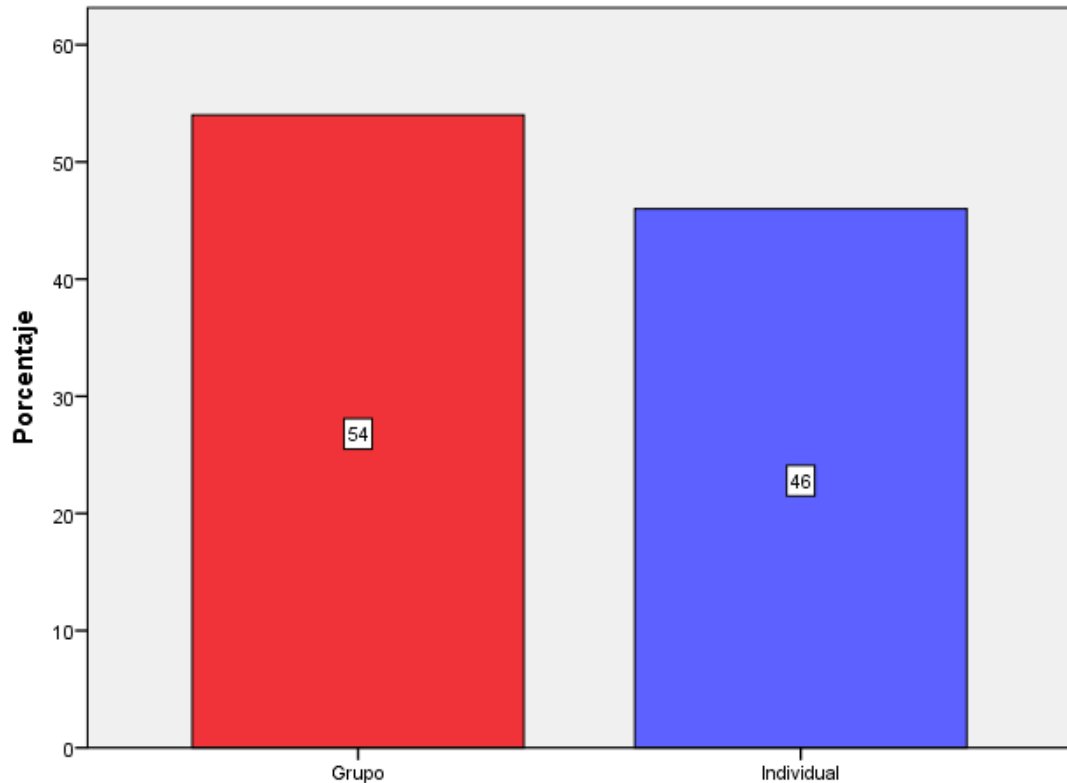


Grafico N° 10. En el momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o lo hace individual.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Como muestra la gráfica el 54% contesta que en el momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o bajo autorización previa de un jefe inmediato. Llama la atención el 46% que respondieron que toman decisiones laborales de manera individual, en cualquier empresa se requiere el trabajo en equipo, más allá del interés individual, es por ello que se considera de manera negativa los datos que resultaron de la aplicación de los instrumentos. Chávez (2010) explica que “la toma de decisiones es fundamental en el rol de un líder, ya que de él depende el buen desempeño de los colaboradores y el grado de complejidad, que se tenga puede variar según los asuntos que se trate en la naturaleza de sus funciones”. Lo que pudiera complicar una buena decisión “es en la forma de interactuar con los colaboradores porque no solo del líder dependen las decisiones si no de los colaboradores y esto se va a ver reflejado en las actitudes y experiencia de cada uno”.

Dimensión Liderazgo

Cuadro N°12. ¿Cómo calificaría usted el estilo de liderazgo que se practica en la empresa?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Excelente	3	4 %
Muy bueno	9	48 %

Bueno	7	32 %
Regular	5	14 %
Malo	1	2%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

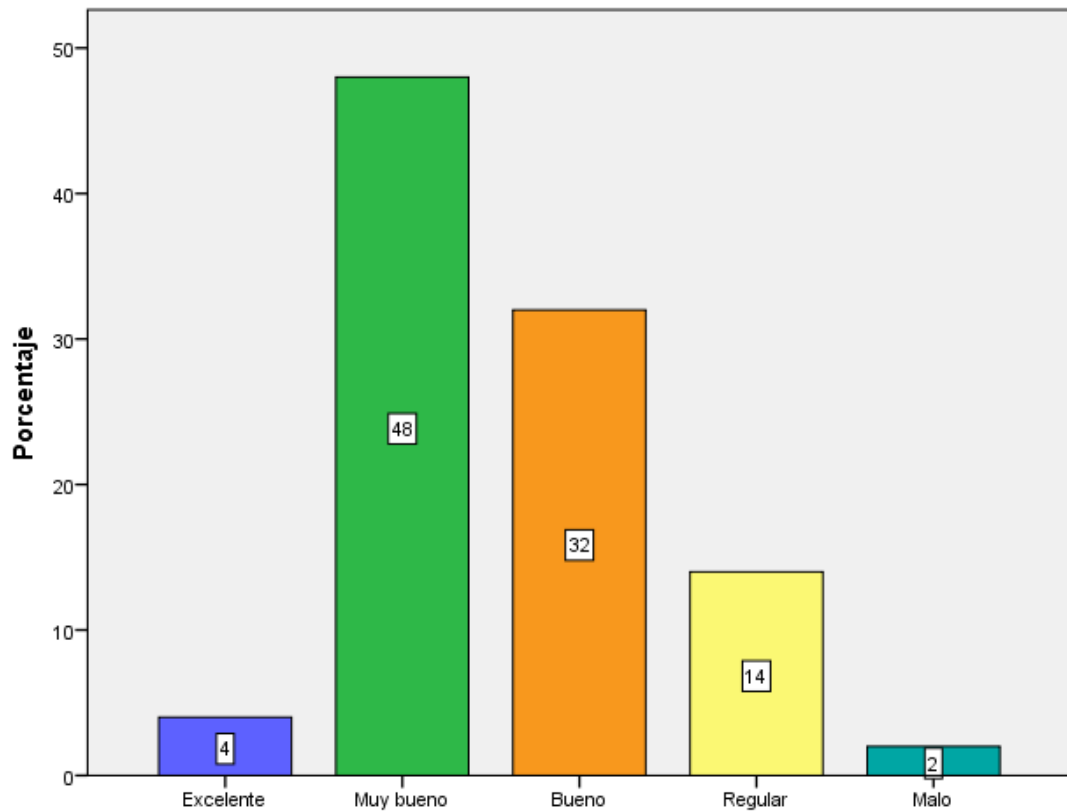


Grafico N°11. Cómo calificaría usted el estilo de liderazgo que se practica en la empresa

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: En correspondencia a la información resultante de los instrumentos aplicados, un 82% expresaron que en la empresa se practica un liderazgo positivo. Es por ello que Robbins & Judge, consideran que “cuando los líderes se sienten emocionados, entusiastas y activos, es más probable que energicen a sus subordinados

y transmitan las sensación de eficacia, competencia, optimismo y alegría”. (Robbins & Judge, 2009, p.79-81).

Dimensión Liderazgo

Cuadro N°13. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un liderazgo participativo?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Si	20	96%

No	5	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

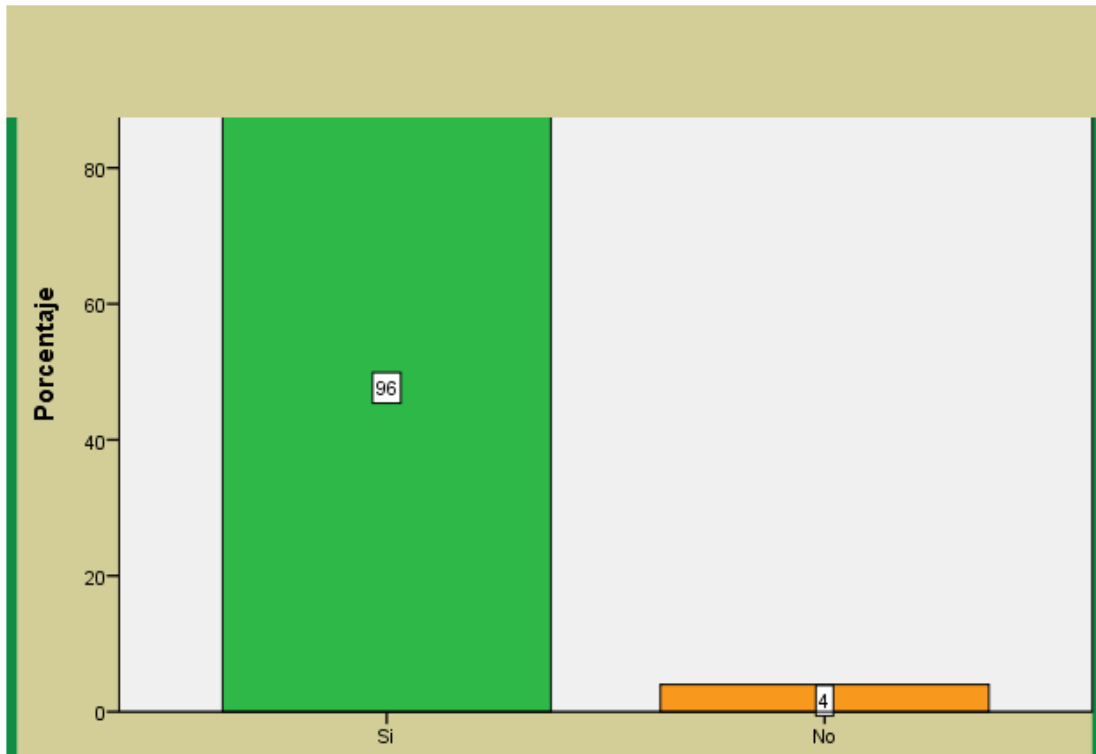


Grafico N°12. Estaría de acuerdo con la implementación de un liderazgo participativo

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Los encuestados de manera categórica con un 96% expresaron que desean un liderazgo participativo, donde su líder le informe y consulte sus ideas y opiniones, consideran un buen liderazgo. Sin embargo, un 4% dijo que no. Para Dubrín (2000) el liderazgo “implica lograr una visión de lo que llegará a ser la organización a futuro; consiste, en lograr la cooperación y el trabajo en equipo, así como mantener motivadas a las personas para alcanzar los resultados y las metas en común”.

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

Cuadro N°14. ¿Qué tipo de estrategia utiliza en su desempeño para alcanzar sus objetivos?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Compromiso organizacional	10	40 %

Participación dentro de la organización	15	60 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

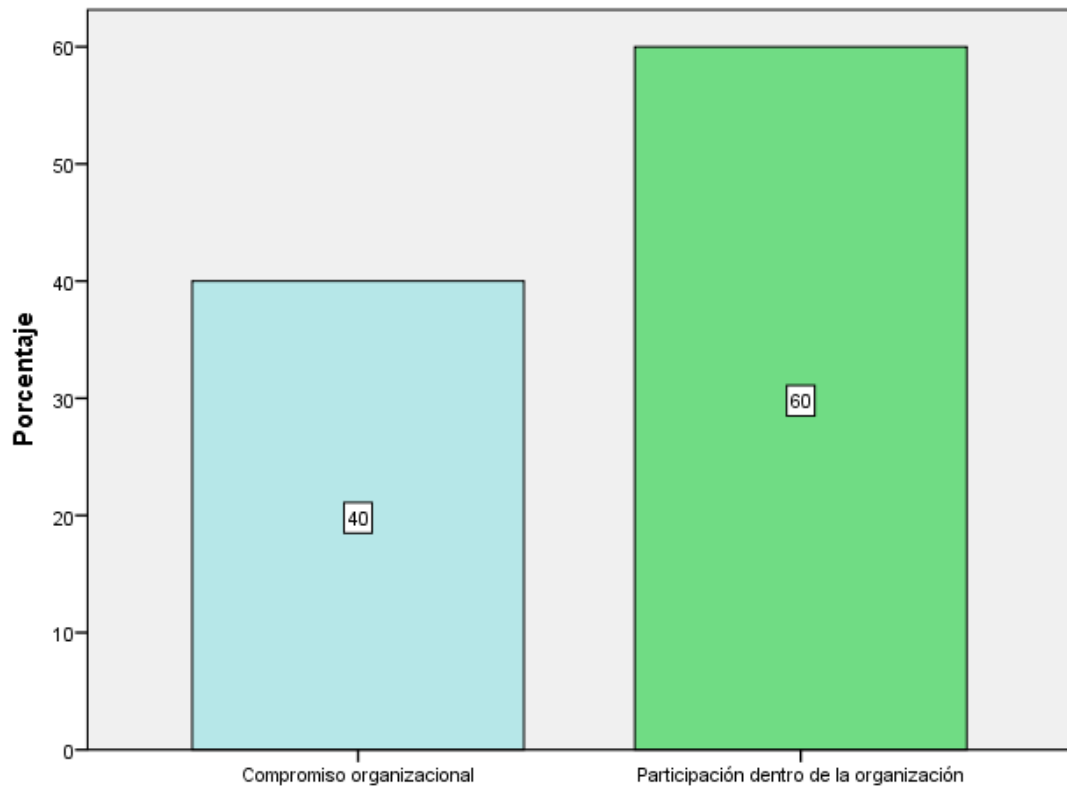


Grafico N°13. Qué tipo de estrategia utiliza en su desempeño para alcanzar sus objetivos

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Los datos reflejados en la aplicación de los instrumentos arrojan que un 60% realizan participación dentro de la organización y un 40% consideran que la estrategia que aplican es el compromiso organizacional para alcanzar sus objetivos, de manera positiva se refleja la totalidad de los encuestados desean. Para Monereo, Castelló, Clariana, Palma, & Pérez, (1999) Las estrategias “corresponden a una serie

de prácticas, habilidades, formas y capacidades intelectuales que poseen los seres humanos para tomar decisiones ante cualquier situación que se presente”.

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

Cuadro N°15. ¿En qué grado cree que ejecuta sus actividades en cuanto al tiempo solicitado por su jefe inmediato?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Excelente	11	56 %

Muy bien	7	26 %
Bien	2	8 %
Suficiente	5	10 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

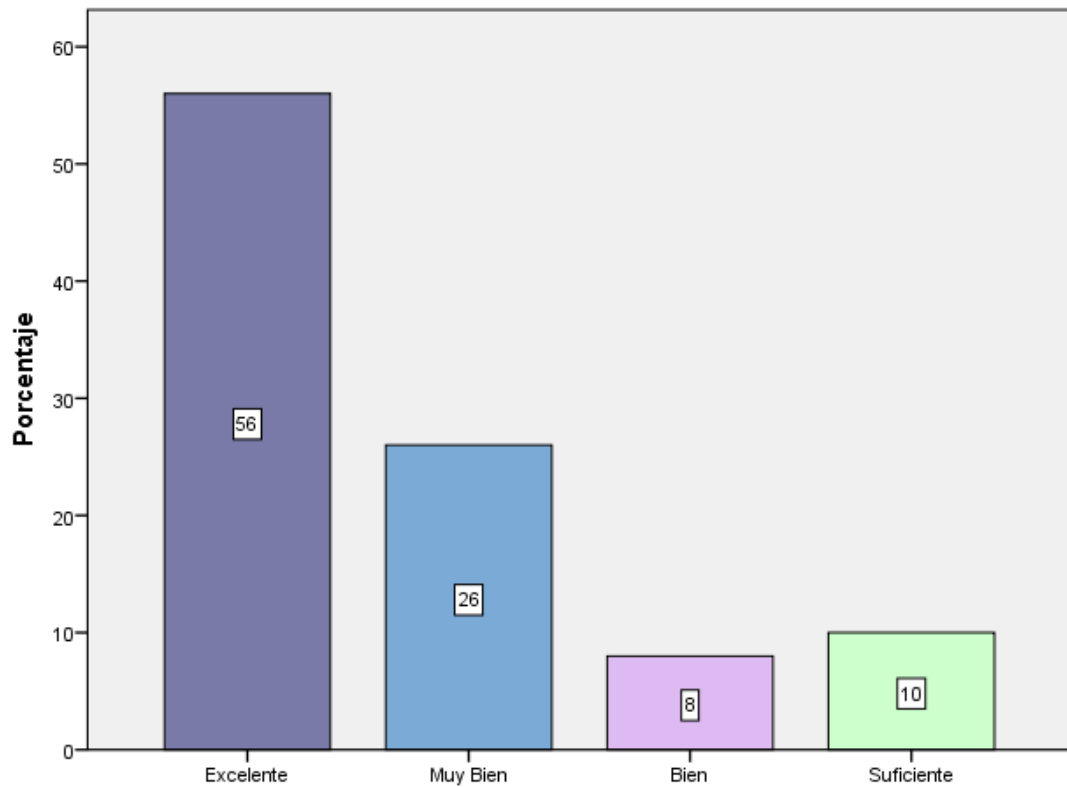


Grafico N°14. En qué grado cree que ejecuta sus actividades en cuanto al tiempo solicitado por su jefe inmediato.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: El 82% de los trabajadores consideran ejecutar sus actividades en el tiempo que se les orienta, este aspecto es muy importante. El 82% de los trabajadores consideran ejecutar sus actividades en el tiempo que se les orienta, este aspecto es muy importante. La urgencia es una cualidad asociada al tiempo. Aumenta tanto a medida que te queda menos tiempo para la fecha límite, como en función del volumen de la

tarea. Entre dos tareas que requieran el mismo tiempo de realización, la más urgente es la que tenga la fecha límite antes. Entre dos tareas que tengan la misma fecha límite, la más urgente es la que lleve más tiempo hacer. Si se aplaza la fecha límite de una tarea, esta se vuelve menos urgente. Si descubres que una tarea será más larga de lo que pensabas, se volverá más urgente. Una tarea que no tiene fecha límite no será nunca urgente. (Lago, 2012.p.1).

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

1. Cuadro N°16. ¿El ambiente laboral estimula su productividad?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
---------------------	----------------	-------------------

Totalmente de acuerdo	7	24 %
De acuerdo	5	18 %
Indeciso	1	4 %
En desacuerdo	10	42 %
Totalmente en desacuerdo	2	12 %
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

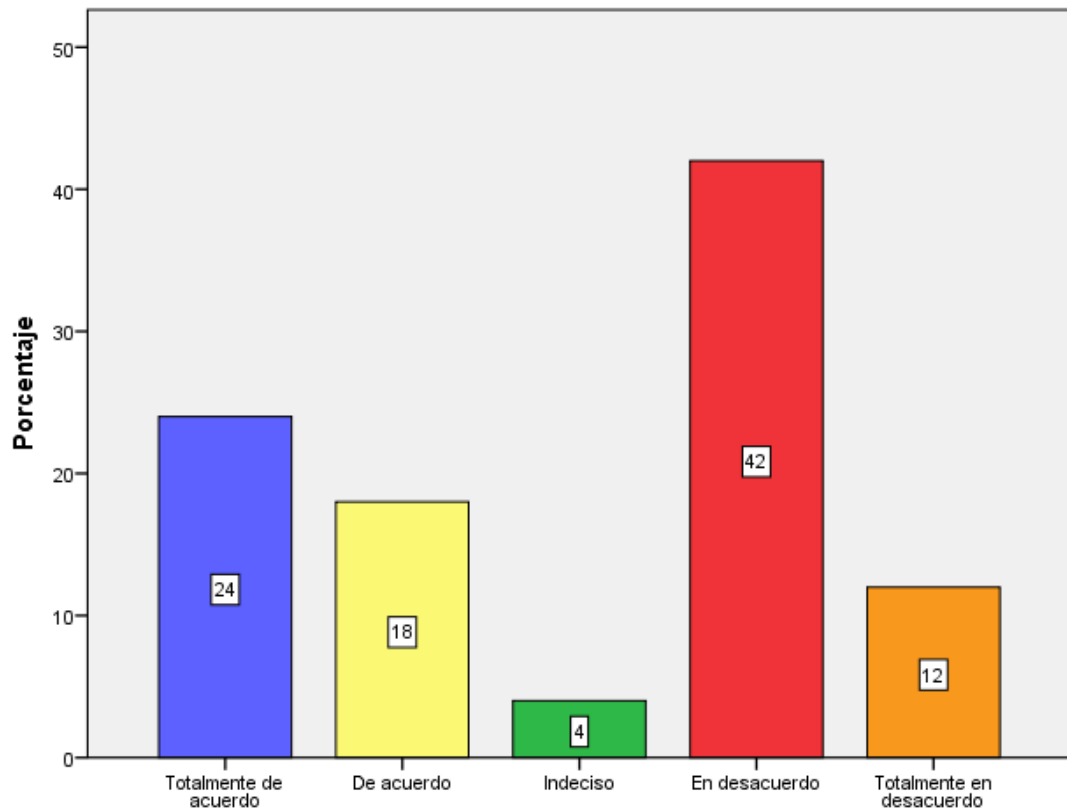


Grafico N°15. El ambiente laboral estimula su productividad.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: El 54% de los encuestados considera que el ambiente laboral que prevalece la empresa no estimula su productividad, versus un 42% que considera que si le estimula, aspectos relevantes para poder desarrollar de manera efectivas las tareas asignadas. El ambiente laboral refleja “la interacción entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y

funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad donde se relaciona con el objeto de trabajo, el resto de las personas, entre otros, las cuales constituyen un sistema interdependiente altamente dinámico que influye en el rendimiento de los trabajadores”. Para comprender la interacción que existe entre los elementos estructurales, funcionamiento y el ambiente laboral generado en la empresa, “es necesario tener en cuenta que este último se refiere a las características del ambiente de trabajo y a la percepción directa o indirecta de los trabajadores, con repercusiones en el comportamiento laboral”. (Pérez, Soler & Díaz, 2009.p.92).

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

Cuadro N°17. ¿En qué nivel cree que se refleja su desempeño laboral?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
---------------------	----------------	-------------------

1	0	0%
2	11	34%
3	4	26 %
4	8	30%
5	2	10%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

En una escala donde (1) indica menor grado de conocimiento o identificación y (5) el mayor grado

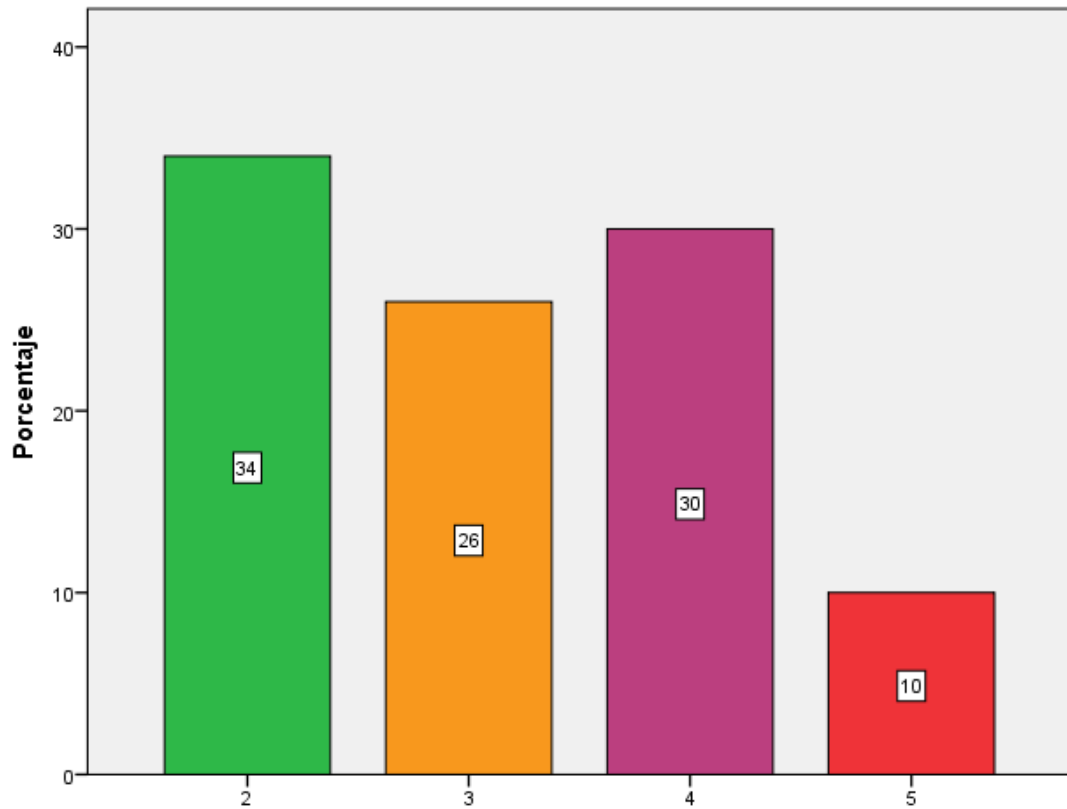


Grafico N°16. En qué nivel cree que se refleja su desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: El 60% que reflejan los datos, se refieren a que se encuentran en un nivel bajo del desempeño laboral, son elementos negativos que afectan la buena dirección y andanza de la empresa. McGregor, citado por Robins y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en lo que corresponde al desempeño laboral, una negativa en esencia, llamada teoría X “en esta teoría presupone que el trabajador es

pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible”. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta “se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista”.

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones

Cuadro N°18. ¿Considera usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidirá de manera positiva en su desempeño laboral?

ALTERNATIVAS	SUJETOS	PORCENTAJE
Si	20	96%
No	5	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Elaboración propia (2020).

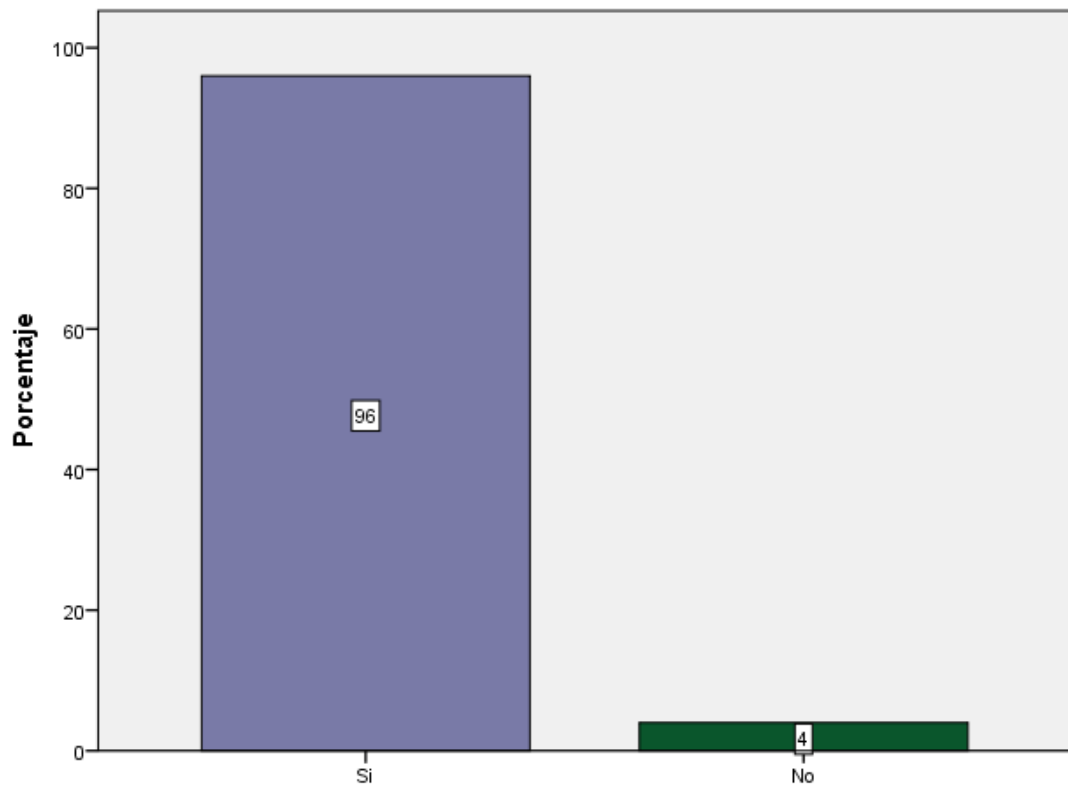


Grafico N°17. Considera usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidirá de manera positiva en su desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia (2020).

Interpretación: Con un contundente 96% se expresaron los encuestados al responder afirmativamente, sobre que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral, un elemento importante es la disposición del personal al mejoramiento y la necesidad de contribuir al desarrollo organizacional. Para Chiavenato (2007), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de

las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

CAPITULO IV

DISCUSION Y ANÁLISIS

El clima organizacional prevaleciente en la empresa **CORIMON PINTURAS C.A** se analiza en esta sección del estudio de acuerdo a los resultados que se presentan primeramente a través de las seis dimensiones consideradas dentro de la encuesta aplicada; con el fin de proveer una identificación completa, clara y puntual de la situación que se vive en esta empresa.

En este estudio se adoptó una conceptualización de clima organizacional según la cual éste se entiende como un elemento crítico y de carácter subjetivo que afecta la conducta de los empleados, se desarrolla al interior de las organizaciones y surge de las percepciones, creencias, valores, y comportamientos de los empleados en relación con ámbitos tales como objetivos organizacionales, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y responsabilidad en el desempeño.

De este modo, el clima organizacional resulta ser un medio en el cual se manifiestan las habilidades o los problemas que los empleados tienen al interior de la empresa, que a su vez, tiene efectos sobre su productividad y desempeño, ya sea incrementándolos o reduciéndolos. Así las cosas, mediante la identificación del clima organizacional existente es posible establecer las dificultades o las fortalezas que una empresa tiene a nivel de su recurso humano, con ello se pueden tomar las medidas pertinentes para mejorar la situación.

Partiendo de lo anterior, se procedió a su desagregación en las dimensiones, correspondientes relaciones interpersonales, motivación, cooperación, toma de decisiones, liderazgo y responsabilidad en el desempeño de funciones. Las relaciones interpersonales se asumieron en esta investigación como aquel proceso de interacción social conducente a la asociatividad y la cooperación, tanto de carácter formal como informal, entre los compañeros de trabajo así como el carácter positivo o negativo de las mismas. Al evaluar esta dimensión se buscó comprender los comportamientos y las actitudes frente al proceso de interacción.

Mediante la encuesta existe una comunicación fluida con su jefe, aunque mucha de esa comunicación se haga de manera informal, al mismo tiempo, el 60% considera

no tener la confianza de poder decirle a su jefe o compañero aquellos aspectos en los que están en desacuerdo con él, el 40% se encuentra entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, siendo relevante este aspecto. En tal sentido, es de esperar que el empleado se comprometa en mayor medida con la organización en tanto perciba un clima de comunicación abierto y constructivo, así como una política de bienestar en la empresa.

Se considera que la cooperación posibilita el logro de los objetivos organizacionales, en la medida en que se eleva la productividad cuanto más se integra el empleado a su grupo de trabajo y a la organización. Bajo este esquema, la cooperación se convierte en un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo, el cual se gesta de modo formal, por ejemplo, en las relaciones de trabajo, así como informal, tal como ocurre en las relaciones sociales fuera del trabajo.

En toda empresa se requiere el trabajo entre compañeros, en equipo y sobre todo donde exista la colaboración y solidaridad en el trabajo. Aunque un 82% refiere que existe trabajo en equipo, según los instrumentos aplicados, llama la atención ese 18% una cifra nada moderada. Debido a que es esencial el trabajo en equipo para realizar las funciones de manera efectiva y eficientemente. En términos de los resultados específicos, la cooperación en la empresa objeto de estudio como parte del clima organizacional, se categorizó como buena.

Dentro de la dimensión Liderazgo se asumió el hecho de que el líder ejerce su acción empleando cierto estilo de dirección; en este caso se tuvo interés en conocer el ejercicio del liderazgo formal y la percepción que tiene el trabajador de su jefe, mediante la medición de la relación que existe con el superior en la ejecución de trabajos. De allí, que en la empresa se practica un liderazgo positivo. Asimismo, desean un liderazgo participativo, donde su líder le informe y consulte sus ideas y opiniones, consideran un buen liderazgo.

La dimensión referente a toma de decisiones constituye un subproceso de la función directiva, en este sentido se halla vinculado y depende del estilo de dirección

que ejerza el líder en la organización. Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos y cursos de acción que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En concordancia con esto, los ítems tenidos en cuenta se refieren tanto consideran que su jefe no escucha sus opiniones y no lo hace partícipe de las decisiones. Al momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o bajo autorización previa de un jefe inmediato.

En términos concretos, se tiene que la motivación a través de estímulos salariales (económicos), así como las recompensas sociales simbólicas y no materiales, constituye aspectos motivadores para el hombre en la ejecución de su trabajo. Los ítems considerados buscaron generar información con la cual fuera posible llevar a cabo una medición pertinente de las actitudes del individuo correlacionadas con su pertenencia a la organización que se expresan en niveles de satisfacción, indicadores de la motivación y condiciones existentes en la empresa quienes consideran que la empresa no se preocupa por mantener un buen clima laboral, siendo un elemento alarmante, ya que se deben generar un clima propicio para desarrollar las funciones y tareas de manera efectiva.

Además, se encuentran en un Nivel bajo en lo que corresponde a la realización de sus labores. Es evidente, que el aumento de la productividad lleva consigo elevar beneficios para la empresa y en consecuencia para los trabajadores. Los trabajadores encuestados según los resultados un 70% consideran de manera positiva el recibir incentivos económicos, de igual manera, el 26% que prefieren recibir reconocimientos, por su labor realizada, los trabajadores encuestados esperan que de alguna manera el esfuerzo realizado sea reconocido.

Luego de haber analizado el clima organizacional existente en la empresa **CORIMON PINTURAS C.A** corresponde abordar la situación en torno al desempeño laboral del talento humano. Particularmente se tuvo en cuenta que el desempeño se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, lo cual se asocia a la eficacia del

personal, que se logra con una gran labor y proveyendo satisfacción laboral. Con esto, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento, de su entorno y también de los resultados obtenidos.

Chiavenato (2000, p. 38) define que hay características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros; que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir. Es necesario recordar que existen diversos factores que intervienen para un desempeño laboral adecuado; ahora Chiavenato menciona las características individuales, los cuáles influyen en el desempeño de cualquier trabajador.

En la empresa los empleados la estrategia que aplican para mejorar su desempeño es el compromiso organizacional para alcanzar sus objetivos, de manera positiva, el ambiente laboral que prevalece la empresa no estimula su productividad. De allí, que las organizaciones precisan de niveles de alto desempeño de parte de sus empleadores para poder sobrevivir en un entorno altamente competitivo.

Cabe resaltar, que el desempeño laboral es un concepto que está compuesto por varias características y factores que influyen en él. Factores extrínsecos como los materiales que les proporcionan, las remuneraciones, las recompensas, la evaluación del desempeño; existen también factores intrínsecos como la salud, el bienestar familiar, de todos ellos el factor principal es la motivación que cada uno de los trabajadores debe de tener. Debido a este factor los empleados cuentan con mejoras en su desempeño laboral o un estancamiento. Para mejorar este proceso se sugiere capacitaciones o talleres vivenciales.

Para concebir esta investigación se estimó que el clima organizacional tenía alguna relación con el desempeño laboral y que ambos factores se combinan para asegurar alcanzar los objetivos organizacionales. Debido, a que el clima organizacional es un aspecto importante para lograr un buen desempeño. Por lo tanto, el clima organizacional y el desempeño se relacionan de forma muy significativa. La gerencia debería preocuparse por fortalecer el clima, propiciando buenas relaciones personales,

promoviendo el trabajo en equipo y la comunicación fluida y eficaz. Asimismo, los trabajadores deberían mejorar su desempeño fortaleciendo aquellas debilidades que considere poseer en sus funciones de trabajo.

En este sentido se puede hablar de una relación directa, es decir: a medida en que las dimensiones del clima organizacional presentan una mejor valoración por parte de los empleados, mayor va a resultar su apreciación en cuanto al desempeño laboral. Igualmente, el clima organizacional de forma general, influye en el desempeño ya que cuando el clima organizacional mejora, el desempeño también.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se pudo concluir que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a identificar el clima organizacional existente entre los empleados de la empresa, considerando las dimensiones de objetivos, relaciones interpersonales,

motivación, cooperación, toma de decisiones, liderazgo y responsabilidad en el desempeño de funciones; pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria.

Sobre el clima organizacional en la empresa objeto de estudio se concluyó que los empleados lo catalogaron como un Nivel bajo, en especial en términos de la motivación que reciben y el control que tienen a la hora de desempeñar sus funciones. También se determinó que los puntos más débiles se hallaron en relación con la capacidad para la toma de decisiones, y las relaciones con los demás miembros del equipo de trabajo.

Otra de las conclusiones fue que el desempeño laboral depende de la manera que el empleado cumple con sus responsabilidades. En este caso los aspectos que inciden en el desempeño corresponden con las aptitudes y las habilidades del trabajador, conjuntamente con la motivación que reciben para llevar a cabo sus tareas. Finalmente, se pudo confirmar la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados que tienen una positiva e importante repercusión, destacándose aquellas correspondientes a relaciones interpersonales y motivación, liderazgo, cooperación, toma de decisiones; así como la percepción global del clima organizacional.

Como conclusión general de este estudio se puede plantear que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con miras a mejorar el clima organizacional en la empresa objeto de estudio, tendrán repercusiones en el mediano o largo plazo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en las responsabilidades de los empleados.

Recomendaciones

Los diversos análisis efectuados en el presente estudio permitieron estructurar el siguiente conjunto de recomendaciones, las cuales se le formulan a la gerencia de la

CORIMON PINTURAS C.A con el fin de poder orientar el clima organizacional hacia la mejora del desempeño laboral entre los empleados. Se observó que el clima organizacional de manera general resulta ser un factor significativo a la hora de explicar el desempeño en la empresa. Para ello se recomienda que:

- ✚ En el componente de toma de decisiones se recomienda mejorar aquella toma de decisiones se le debe otorgar mayor grado de responsabilidad al empleado y elevar la autonomía que dispone, para que el jefe no esté en todo momento pendiente de los aspectos operativos de la empresa; esto no implica delegar toda la responsabilidad al empleado raso, sino más bien, hacer eficiente la administración.
- ✚ En el campo de la cooperación, debe estimularse el trabajo en equipo, y promover la búsqueda de ayuda y colaboración, en caso de que exista alguna dificultad con las tareas a realizar.
- ✚ Se recomienda llevar a cabo capacitaciones o charlas en las que se les dé a conocer a los empleados los estándares o procedimientos que dispone la empresa para evaluar su desempeño, de modo tal que se tome conciencia de su importancia y del mecanismo de evaluación.
- ✚ Se recomienda a la empresa objeto de estudio, fortalecer el clima organizacional que se tiene, realizando jornadas de sensibilización, mediante talleres, capacitaciones, jornadas de afianzamiento de normas de convivencia. Es necesario realizar talleres vivenciales con la participación de todo el personal para mejorar el clima.
- ✚ Recomendar a los trabajadores de la empresa participar activamente en las jornadas de capacitación y talleres, organizados por la misma con la finalidad de fortalecer sus capacidades y conocimientos referentes al cumplimiento de sus labores cotidianas.
- ✚ Mejorar, el ambiente laboral en la que se desempeñan los trabajadores, para dotarles de comodidad, y no estar en un ambiente de hacinamiento.

- ✚ Promover actividades de inclusión social, e inculcar los valores organizacionales, para fortalecer los lazos de amistad, compañerismo, solidaridad, entre los empleados para generar mayor interrelación entre los miembros de alta dirección y su personal.
- ✚ Fortalecer la comunicación permanente, utilizando los canales adecuados, para lograr que la información contribuya a la toma de decisiones de manera acertada.

REFERENCIAS

Bobadilla Carmen (2017). “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo**”. De la Universidad Nacional del Centro de Perú. Escuela de Posgrado. Unidad de posgrado de la Facultad de Educación. Huancayo – Perú.

- Chiavenato, Idalberto. (2009). **“Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones”**. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. México.
- De la Cruz Ortiz Edwin (2016), **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna más en la Provincia de Huancavelica”**. Universidad Nacional de Huancavelica (Creada por Ley N° 25265). Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración ESPECIALIDAD DE Administración. Perú.
- Definición.de. (s.f.). Definición de competencia. En Definición.de. Recuperado el 18 de Agosto de 2019 de: <http://definicion.de/competencia/>.
- Definiciónabc.com. (s.f.). Definición de Capacidad. En. definiciónabc.com. Recuperado el 17 de Agosto de 2019, de: <http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>.
- Dessler K, (2000). **“Comportamiento humano en el trabajo”**. Décima Edición. México DF. México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores. S.A.
- Davis, William y Newstrom , Keith (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. 6ª Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Herrera, Karen (2016), **“El clima organizacional y su relación con la productividad laboral”** (UCV).Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Caracas. Venezuela.
- Gómez, M (2013). **“Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades ciencias sociales”**. Segunda edición editorial Pearson Educación, México
- Jiménez Francys. (2017), **“Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador”** (UC). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Relaciones Industriales.
- Mc Clelland (1994). **“Estudio de la motivación humana”**. Madrid, España: Narcea.

- Morales, Eduardo. (2010) **“Metodología de Investigación para realizar proyectos”**. Caracas. Editorial Panapos.
- Palomino Miryan y Leguía Rafael (2016), **“El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería VENEPLAST LTDA”**. Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas CARTAGENA DT Y C. Colombia.
- Sabino, Carlos (2008) El proceso de investigación. 7ª Edición. Caracas-Venezuela: Editorial PANAPO.
- Sampieri, Roberto (2004). **“Metodología de la Investigación”**. 3era edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Stephen Robins (2008) **“La Gestión de los Recursos Humanos”**. 2ª Edición. España: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Tamayo y Tamayo, Mario (2014). El proceso de la investigación Científica.9ª Edición. México, D.F: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Toro, F. (2001). **“El clima organizacional”**. Bogotá. Colombia: Cincel. LTDA.

ANEXOS

ANEXO I

ENCUESTA

Estimado encuestado, soy estudiante de la carrera Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez, La presente encuesta se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CORIMON PINTURAS C.A”.

agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

Datos del encuestado

Cargo: _____

Área: _____

Tiempo de laboral en la institución: _____

2. ¿Tiene usted comunicación fluida con su jefe?

Totalmente en desacuerdo _____

En desacuerdo _____

Indeciso _____

De acuerdo _____

Totalmente de acuerdo _____

3. ¿Siente la confianza de decirle a su jefe los aspectos en que está en desacuerdo con él?

Totalmente en desacuerdo _____

En desacuerdo _____

Indeciso _____

De acuerdo _____

Totalmente de acuerdo _____

4. ¿La empresa se preocupa por mantener un buen clima laboral que motive al personal?

Totalmente en desacuerdo _____

En desacuerdo _____

Indeciso _____

De acuerdo _____

Totalmente de acuerdo _____

5. ¿Se siente motivado con la labor que realiza en su trabajo?
En una escala donde (1) indica menor grado de conocimiento o identificación y (5) el mayor grado
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____
6. ¿Qué clase de incentivos les gustaría recibir para sentirse motivado?
(Marcar una o varias opciones)
Económicos _____
Elogios _____
Reconocimientos _____
Empleados del Mes _____
7. ¿Existe Colaboración en el trabajo en equipo?
Totalmente en desacuerdo _____
En desacuerdo _____
Totalmente en desacuerdo _____
8. ¿Siente que la empresa es reciproca en cuanto al trabajo en equipo que realiza?
SI _____
NO _____
A VECES _____
9. ¿Considera que existe el trabajo en equipo en la empresa?
SI _____
NO _____
10. ¿Su jefe inmediato escucha sus opiniones y le hace partícipe de las decisiones?
Totalmente en desacuerdo _____
En desacuerdo _____
Indeciso _____
De acuerdo _____

- Totalmente de acuerdo ____
11. ¿En el momento de tomar una decisión laboral, lo hace en grupo o lo hace individual?
Grupo ____ Individual ____
12. ¿Cómo calificaría usted el estilo de liderazgo que se practica en la empresa?
Excelente ____ Muy bueno ____ Bueno ____ Regular ____ Malo ____
13. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un liderazgo participativo?
SI ____ NO ____
14. ¿Qué tipo de estrategia utiliza en su desempeño para alcanzar sus objetivos?
Participación en la empresa ____
Compromiso organizacional ____
15. ¿En qué grado cree que ejecuta sus actividades en cuanto al tiempo solicitado por su jefe inmediato?
Excelente ____
Muy Bien ____
Bien ____
Suficiente ____
Deficiente ____
16. ¿El ambiente laboral estimula su productividad?
Totalmente en desacuerdo ____
En desacuerdo ____
Indeciso ____
De acuerdo ____
Totalmente de acuerdo ____
17. ¿En qué nivel cree que se refleja su desempeño laboral?
(En una escala donde (1) indica menor grado de conocimiento o identificación y (5) el mayor grado de conocimiento o identificación)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

18. ¿Considera usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidirá de manera positiva en su desempeño laboral?

SI _____

NO _____