



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO:

TESIS:

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DEL
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA PUNO, 2020.**

PRESENTADO POR:

BACH.PEDRO CRUZ MARCA

BACH ROSMERY TATIANA POMA QUISPE

ASESOR:

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.2 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5
1.5 Variables	7

1.5.1	Operacionalización	8
1.6	Hipótesis de la Investigación	9
1.6.1	Hipótesis general.	9
1.6.2.	Hipótesis específica.	9
CAPÍTULO II	10
2.1	Antecedentes de la Investigación	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	10
2.1.2	Antecedentes nacionales.	11
2.1.3	Antecedentes regionales	12
2.2	Bases Teóricas	13
2.2.1	Clima Organizacional	13
2.2.2	Desempeño profesional	19
2.2.2.3.	Factores que influyen en el desempeño profesional.	22
2.3	Marco Conceptual	27
CAPITULO III:	30
3.1.	Tipo de investigación	30
3.2.	Diseño de investigación	30
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	32

CAPITULO IV:.....	33
4.1. Presentación de resultados por variables.....	33
4.2. Contrastación de hipótesis.	44
4.3. Discusión de resultados.....	52
CAPITULO V:.....	53
5.1. CONCLUSIONES	53
5.2. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	59
ANEXO N °1 CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL....	59
ANEXO N °2 CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL..	60

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	8
Tabla 2 <i>Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno</i>	31
Tabla 3 <i>Edad de los encuestados</i>	33
Tabla 4 <i>Sexo de los encuestados</i>	35
Tabla 5 <i>Modalidad de contratos</i>	36
Tabla 6 <i>Dimensión 1 independencia propia</i>	37
Tabla 7 <i>Dimensión 2: Valor de la organización que asigna el puesto</i>	38
Tabla 8 <i>Dimensión 3: Tipo de estímulo</i>	39
Tabla 9 <i>Clima organizacional</i>	40
Tabla 10 <i>Dimensión 1: Desempeño de la función</i>	41
Tabla 11 <i>Dimensión 2: Características individuales</i>	42
Tabla 12 <i>Desempeño profesional</i>	43
Tabla 13 <i>Prueba chií cuadrado hipótesis general</i>	45
Tabla 14 <i>Prueba chií cuadrado hipótesis específica 1</i>	47
Tabla 15 <i>Prueba chií cuadrado hipótesis específica 2</i>	49
Tabla 16 <i>Prueba chií cuadrado hipótesis específica 3</i>	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Edad de los encuestados.....	34
Gráfico 2 Sexo de los encuestados.....	35
Gráfico 3 Modalidad de contrato de los encuestados.....	36
Gráfico 4 Dimensión 1 Independencia propia	37
Gráfico 5 Dimensión 2 Valor de la organización que asigna el puesto	38
Gráfico 6 Dimensión 3 tipo de estímulo	39
Gráfico 7 Clima organizacional	40
Gráfico 8 Dimensión 1 Desempeño de la función	41
Gráfico 9 Dimensión 2 Características propias.....	42
Gráfico 10 Desempeño profesional.....	43

RESUMEN

Parte de la necesidad la presente investigación de poder relacionar el clima organizacional con el desempeño profesional de todos los trabajadores que laboran en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, en la presente investigación se tiene como objetivo poder comprobar la relación del clima organizacional con el desempeño profesional de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, la investigación es descriptivo correlacional no experimental, se tomó la población completa y no una muestra por lo mismo que solo son 83 trabajadores que laboran en dicho proyecto, todos ellos fueron participantes de la investigación por lo que se les aplico 2 cuestionarios uno de ellos referido al clima organizacional y el otro referido al desempeño profesional, estos 2 instrumentos son medidos a través de escala ordinal por medio de la escala de Likert, la interpretación de los datos se darán por un análisis deductivo, donde se usaran tablas de frecuencia, porcentuales; así mismo para constatar la hipótesis se usara en el análisis de CHI- CUADRADO, este método puede afirmar el resultado existe relación directa entre las dos variables a investigar las cuales son el clima organizacional con el desempeño profesional de todos los trabajadores que laboran en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño profesional, Influencia.

ABSTRACT

Part of the need for the present investigation to be able to relate the organizational climate with the professional performance of all the workers who work in the Titicaca Puno Binational Special Project, in this investigation the objective is to be able to verify the relationship of the organizational climate with professional performance of the workers of the Titicaca Puno Binational Special Project, the research is descriptive correlational non-experimental, the entire population was taken and not a sample for the same reason that there are only 83 workers who work in said project, all of them were participants in the research so that 2 questionnaires were applied, one of them referred to the organizational climate and the other referred to professional performance, these 2 instruments are measured through the ordinal scale by means of the Likert scale, the interpretation of the data will be given by a deductive analysis , where frequency tables will be used, percentages; Likewise, to verify the hypothesis, it will be used in the analysis of CHI-SQUARE, this method can affirm the result, there is a direct relationship between the two variables to be investigated, which are the organizational climate with the professional performance of all the workers who work in the Project Titicaca Puno Binational Special.

Keywords: Organizational climate, Professional performance, Influence.

INTRODUCCIÓN

El informe final presentado consta de cuatro capítulos, siendo el Capítulo I: El problema de investigación en el cual se investiga la descripción de la realidad problemática, así mismo como la definición del problema conjuntamente con sus objetivos generales y específicos, partiendo de una justificación y sus respectivas limitaciones, constatación de las variables e hipótesis. General y específicas.

Capitulo II: Marco teórico, en primer lugar, verificar los antecedentes que presiden a la presente investigación sean estos internacionales, nacionales y regionales, conjuntamente con sus bases teóricas correspondientes al tema de investigación y se observaran los términos utilizados en el marco conceptual.

Capitulo III: Método, se va a describir el tipo y diseño de investigación, así mismo la población y muestra y por ultimo las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos de la presente investigación.

Capitulo IV: Presentación y análisis de los resultados por variables, constatación de hipótesis y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

En este mundo de constante evolución tecnológica y demográfica demasiadas instituciones públicas y privadas en sus índices de crecimiento dejan de ser bastantes productivas por lo mismo que no promueven en este asunto a su alta gerencia, jerárquicamente especificando el tema de la administración, trabajadores directivos, trabajadores en general. Los aspirantes y nuevos ingresos a la empresa llegan con muchos ánimos y demasiadas expectativas sobre la institución; sin embargo, se llevan una gran decepción cuando chocan con el clima organizacional de la empresa que no se encuentra alineada para desenvolver funciones dentro de su desempeño laboral.

Es necesario que en esta época del siglo XXI todas las organizaciones, empresas, instituciones, puedan preocuparse más por los colaboradores en aspectos de que es lo que los motiva para tener un mejor desempeño profesional, así mismo por entender a su personal; por lo tanto que la empresa investigue a profundidad acerca

de su clima organizacional ya que la conducta de los colaboradores de una institución trae como consecuencias aspectos positivos y negativos en la empresa, de acuerdo como maneje el clima organizacional las instituciones. A través del personal si no existe compromiso de la empresa procederá a no el cumplimiento de los objetivos de la misma (Garza Puente, 2010)

En consecuencia, las instituciones públicas o privadas, cuentan con un ambiente que de acuerdo a sus funciones son de poder relacionar a todo su personal entre si proceso como se le conoce como interrelación de departamentos, oficinas en la cual todos participan, al apreciar todo lo que conlleva ello a través de sus características se le conoce como clima organizacional, el mismo que va garantizar como es que se encuentra anímicamente el personal dentro de la institución.

Las instituciones, empresas y organizaciones deben ser lugares que se puedan encontrar personas anímicamente bien, motivadas para poder lograr los objetivos que tienen en común para llevar a la empresa a un nivel más elevado, pero se puede apreciar que en las instituciones muchas veces se ve situaciones hostiles que generan conflictos entre los mismos colaboradores que a su vez generan problemas institucionales , se puede apreciar un tipo de liderazgo bastante reducido y poco eficiente, en conclusión se pausa la armonía que una organización necesita para poder ser eficiente en el mercado que se desarrolle.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Qué relación existe entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020?

- ¿Qué relación existe entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020?

- ¿Qué relación existe entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación existe entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- Determinar la relación existe entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- Determinar relación existe entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

(Valle Cabrera, 2014); Es principal conocer la cultura de una organización, institución, empresa y a su vez es relevante en el comportamiento que puedan ejercer sus colaboradores que se desempeñan en diferentes áreas, las organizaciones potencian aspectos de eficacia, diferencia, invención.

Justificación Práctica:

El presente proyecto de tesis y posterior informe de investigación darán como resultados estadísticos que tal es el clima organizacional y su desempeño profesional del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, ambas variables serán relacionadas y darán como resultado las recomendaciones aplicar en dicho proyecto, la misma institución decidirá de qué manera aplicar las recomendaciones que considere de vital importancia y así mismo mejore y se siga manteniendo la buena imagen y reputación de prestigioso proyecto en el departamento de Puno. |

Justificación Metodológica:

Para poder verificar el correcto uso de las variables es necesario ver que los colaboradores son de vital importancia ya que con ellos se va a desempeñar un rol eficaz del número determinado de actividades que tenga la organización en este caso el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, lo mismo

que liberara el logro de los objetivos estratégicos en el contexto regional y nacional, con un uso correcto se mejorara la competitividad que como resultado trae consigo el desarrollo económico y social, generando puestos laborales y traduciéndolo en el campo de la planificación mejora la calidad de vida de la comunidad.

Justificación Social:

El triunfo de una institución, va depender demasiado de su permisible principal, el capital humano es muy importante es por ello que los encargados de la selección y proceso de personal deben internalizar y verificar que cada colaborador tiene una función fundamental en la organización, por lo mismo que deberá tener un compromiso con sus funciones y trabajo y mucho más con la institución

1.5 Variables

➤ V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones:

- ✓ Independencia propia
- ✓ Valor de la organización que asigna el puesto
- ✓ Tipo de estímulo

➤ V2: Desempeño profesional

Dimensiones:

- ✓ Desempeño de la función
- ✓ Características personales.

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional de acuerdo con ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas Méndez (2006)	Independencia propia	• Responsabilidad, Libertad del individuo, invención.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal
		Valor de organización que asigna el puesto	• Comunicación interna, procesos de operación,	9,10,11,12,13,14,15,16	
		Tipo de estímulo	• Remuneración, Posibilidad de ascenso	17,18,19,20,21	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Ocupación Profesional es aquella actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente de manera profesional. (Comité de Ciencias de la Ocupación, S.f.)	Desempeño de la Función	• Producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13.	Ordinal
		Características individuales	• Comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización	14,15,16,17,18,19,20,21,22.	Escala de Likert

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

H₀ No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- HE₂ Existe relación entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- HE₃ Existe relación entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Garza Puente,2009), El clima organizacional , desde un enfoque general de su realización de las infracciones de la oficina de seguridad ciudadana publica de Tamaulipas (Investigación de posgrado), Universidad Autonoma de Tamaulipas, esta investigación concluye que el ambiente laboral percibe que en la Dirección General de Seguridad Ciudadana Publica en la comunidad de Tamaulipas es de desacuerdo y neutral, por lo mismo que los trabajadore no se encuentran de acuerdo con la implementacion y el desarrollo de sus dimensiones de autonomia, trabajo en equipo, sostén, comunicación, equidad, creación, percepcion de la organziación, salarios y ambiente material; sin embargo, se aprecian las dimensiones en cuanto a la motivacion, reconocimiento, satisfaccion laboral y presión cuentan con una percepcion de acuerdo.

En tal sentido es muy conveniente realizar un análisis exhaustivo para poder equiparar las posibles causas que ocasionan las circunstancias, que se pueden apreciar en desacuerdo y de manera neutral a los empleados en las demisiones antepuestas, es trascendental poder dar a conocer algunas recomendaciones que van ayudar a optimizar el clima organizacional de la unidad de analisis.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Perales León, 2010), la relación que se encuentra entre el clima organizacional y la calidad de satisfacción del usuario de una empresa que ofrece servicios de telefonía (Investigación Doctoral posgrado), investigación realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Concluye que a medida que aumenta el modo de dirección democrático y representativo progresa correlacionalmente la satisfacción al usuario, a medida que progresa el sentido de pertenencia a la empresa aumenta correlativamente la satisfacción al usuario, a medida que progresa el sentido el nivel de retribución del trabajador aumenta correlativamente la satisfacción al usuario, no existe relación entre la disponibilidad de recursos y satisfacción del usuario, a medida que se aumenta la sensación de estabilidad profesional aumenta correlativamente la satisfacción del usuario, a medida que aumenta la claridad y coherencia de la dirección mejora correlativamente la satisfacción al cliente y por ultimo a medida que aumenta la comprensión e incorporación de los valores colectivos de la organización mejora la satisfacción del cliente.

2.1.3 Antecedentes regionales

(Ticona Lopez, 2017) La relación que existe entre el clima organizacional y su desempeño profesional en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito financiera Puno, investigación de pregrado en la Universidad Nacional del Altiplano; concluye que si existe una relación directa y significativa del clima organizacional con el desempeño profesional de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito mi financiera en Puno, que mediante CHI cuadrado se determinó el 47,256, exclusivamente en la cooperativa mi financiera en Puno no se perciben buenas relaciones interpersonales, quiere decir que no tienen una identificación clara con la organización, al contrario se ve un trato autoritario por parte de los cargos de alta dirección, lo mismo que no permite desempeñar bien las funciones profesionales determinadas por la cooperativa mi financiera Puno; mientras tanto las relaciones interpersonales intervienen con el desempeño profesional de los trabajadores de la organización, indicando que el 48% de los trabajadores de la cooperativa no tienen un vínculo de confianza por parte de la empresa, y como resultados los colaboradores muestran grados de indiferencia con los usuarios que buscan información eficiente y absolución de dudas, se muestran rasgos de alejamiento de confianza, empatía entre los colaboradores; el estilo de dirección se interviene con el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa, señala que más del 50% de colaboradores indican que se vive un ambiente autoritario y que los canales de comunicación son muy complejos y que

generan como consecuencia la poca participacion de los colaboradores para la elaboracion de planes de trabajo.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Clima Organizacional

(Chiavenato,2000); Indica que el Clima Organizacional es el medio ambiente fisico y humano el cual despliega las labores diarias , conecta con la complacencia y con la producción, encabezado por el equipo directivo evaluando actitudes, directamente con el comportamiento de los empleadores, colaboradores o trabajadores en el aspecto laboral y su manera de interrelacionarse, con la maquinaria, tecnologia, y funciones que les corresponde a cada uno de los empleadores.

(Hall,1996); podemos definir el clima organizacional como el conjunto de propiedades del ambiente profesional, descubiertas directamente o indirectamente por los colaboradores que se presume son una potencia que influye en el comportamiento del trabajador.

El clima Organizacional esta estructuralmente atado con la motivación que se viene dando en un determinado lugar en este caso en una empresa u organización, quiere decir que si la motivación es

bastante suprema indica que el clima organizacional pasa a ser muy elevado y proporciona relaciones de satisfacción, alegría, compromiso por todos los empleadores de la organización o empresa.

(Chiavenato, 2009); indica que el clima organizacional percibe un contiguo extenso y flexible del medio ambiente cubierta por la motivación, cabe mencionar que el clima organizacional tiene como principal cualidad generar un excelente clima laboral dentro de la organización que se percibe a través de los miembros de la empresa donde influye directamente el comportamiento de cada uno de los empleadores, a través de las propiedades de la inteligencia emocional en este caso la motivación del ambiente empresarial.

2.2.1.1 Componentes del clima organizacional.

(Mendez, 2006); los elementos que se caracterizan al clima organizacional , indica que al ser distinguido por el trabajador es muy probable que prescriba su conducta y sus actitudes que las mismas se reflejan en sus elevaciones de motivación, el analisis debe de tener un horizonte que pueda identificar los grados de percepción que el colaborador tiene sobre hechos, personalidades situaciones y creencias que se dan y se caracterizan en la empresa.

Los aspectos subjetivos en el proceso de la interacción social que demuestra el colaborador, la relación que lleva el trabajador con el líder y la empresa van generando tipos de experiencias a través del grado de participación y actitud, con las que se puede medir la identificación del clima organizacional.

Los objetivos estructurales de una empresa, se pueden representar en el trabajador de manera formal e informal, relativamente más profundizado en las dimensiones de las variables que se pueden apreciar en el contexto del clima organizacional y a su vez son consideradas como parámetros que se podrán medir la interacción social que determinan por su comportamiento los trabajadores de una empresa u organización determinada.

La capacidad que posee el trabajador para modificar las situaciones objetivas que consienten poder captular las percepciones del clima organizacional; se reafirma la visión constituida respecto a la capacidad que tiene el empleador a través del carácter dinámico, tanto como los comportamientos emitidos por los colaboradores.

2.2.1.2 Características de clima organizacional.

(Cabrera,1999); según el presente autor indica y precisa que las características del clima organizacional son importantes para identificar actitudes y aptitudes dentro de los colaboradores de una institución, empresa u organización, determinándolas de la siguiente manera:

- Referencia de situación que conlleva a un lugar en el ámbito laboral de en empresa. Debemos interpretar que las variables que logran conceptualizar son las dimensiones e indicadores que definen el clima organizacional que almacenan en relación con el ambiente en el trabajo.
- La coyuntura puede ocasionar cambios en las situaciones como es la permanencia lo que significa que se puede lograr una estabilidad en el ambiente o clima de la empresa, respectivamente con nuevas reformas que permitan mejorar gradualmente, por lo que se tiene que tener en consideración las sobre las perturbaciones que tienden a tener repercusiones de vital importancia que afectan a las decisiones de manera relevante a la empresa o institución.
- El compromiso por parte de todo el equipo de trabajo de una empresa y tanto su identificación con la misma tiene un porvenir de un excelente clima laboral y una alta probabilidad de adquirir un buen nivel de compromiso de todo el equipo institucional.

2.2.1.3 Métodos de medición del clima.

(Brunet,1999); Existen en el campo de la investigación cantidad de instrumentos para la medición de diferentes problemas detectados en una investigación, en este tema específico hay instrumentos disponibles para la medición del clima organizacional que en su rango general se utilizan cuestionarios organizados por dimensiones e indicadores que permiten tener información más precisa del trabajador y a sí mismo una mejor interpretación, aclarando que el instrumento en este caso el cuestionario tienen que tener la validez y confiabilidad de ser un instrumento correcto para su aplicación.

2.2.1.4 Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional tiene dimensiones según instrumento y autor de la misma, pero son características que determinan cual es la conducta del trabajador y de tal forma logran ser medibles, mayormente el clima de una empresa es muy confuso por lo mismo que interceden variables, dependiendo donde se realice las investigaciones en contextos de lugares demográficos y realidades socioeconomicas y condiciones físicas que se lleve la actividad o función laboral, , cabe indicar que fuera del clima organizacional existes valores, reglas, normas por parte de la empresa que el empleador, colaborador o trabajador deben cumplir dentro de ella como parte de un sistema organizacional, verificar los equipos formales e informales que se encuentran dentro de la organización por sus actitudes, percepciones, estilos de manejar grupos, liderazgo,etc.

Dimensiones de Brunet (2011); Se puede identificar con las dimensiones del clima organizacional, varían en diferentes autores por lo mismo que existe una extensa lista de dimensiones que llegan a un mismo fin el clima organizacional, es por ello que sea el cuestionario diferente y cuente con la validación correspondiente permita evaluar el clima de una organización. Para determinar lo aclarado por Brunet se clasifica en cuatro dimensiones las cuales son las siguientes:

- Independencia propia: la persona se evalúa su grado de responsabilidad, y su autonomía que tiene al desempeñarse en alguna función de acuerdo a su rigidez y normas que se encuentren en una empresa, el trabajador tiende a tener un buen grado de toma de decisiones al centrarse y considerarse a ser su propio jefe.
- Valor de organización que asigna el puesto: garantiza el cálculo que el trabajador o individuo tiene en cuanto a las metodologías laborales que se instituyen a todos los colaboradores por parte de la alta gerencia u orden jerárquico que maneja la organización o empresa.
- Tipo de recompensa: se centra en la base económica y del dinero, aumento de remuneración por parte de la organización para el trabajador o colaborador por parte del área, departamento u oficina en este caso por disposición de alta gerencia para poder brindar dichos estímulos monetarios.

2.2.2 Desempeño profesional

El área correspondiente a una correcta medición del desempeño profesional es la de recursos humanos, la cual tiene que estar establecida en principios, la cual tiene que tener en cuenta todos los méritos y antecedentes que pueda tener el colaborador dentro de la empresa, una vez visto ello se tendrá que analizar la relación y características para poder cubrir el puesto laboral y su respectiva evaluación para cubrir mencionado puesto de trabajo.

2.2.2.1 Conceptualización

Hay que tomar en consideración que el desempeño profesional tiende a representar los grados en el cual la alta gerencia o mayor orden jerárquico de una determinada empresa logran sus puestos, previa coordinación que estén en los requerimientos para poder cumplir funciones de acuerdo al perfil y con las consideraciones a los resultados que tendrán que alcanzarse.

(Bohorquez,2004); Cuando se decide ejecutar los niveles alcanzados por parte del colaborador medible en metas y logros que se obtengan dentro de la empresa en una fecha determinada en el contrato de trabajo, en tal sentido todas las actividades están conformadas al nivel de desempeño en medibles y tangibles y demás aspectos que se puedan inducir.

El desempeño profesional es la forma en que los miembros integrantes de una organización o empresa muestran su trabajo de una manera eficaz, con el único fin de poder alcanzar sus objetivos y metas trazadas por la empresa para lograrlo en un determinado periodo, se plantea que el desempeño profesional es exclusivamente referente al cumplimiento de situaciones por parte de todos los trabajadores de manera grupal o de manera individual, con la única consigna de poder alcanzar los objetivos y metas propuestas por parte de la empresa.

(Mikovich Bourdreau, 2006) Conceptualizan que el desempeño profesional esta estructuralmente unido con las características de cada trabajador, como son las habilidades, capacidades de cada colaborador, estas mismas interactúan entre sí, la organización en general conjuntamente actúa con la naturaleza de trabajo, quedando como el desempeño profesional la interacción de ambas.

2.2.2.2 Importancia del desempeño profesional.

Vivimos en un mundo contemporáneo en el cual es importante verificar que cada trabajador o colaborador pueda interpretar de manera correcta como va su desempeño profesional en la organización, al darse cuenta del valor que esto implica el trabajador tener un mejor ánimo de trabajo para poder lograr sus

objetivos dentro de la organización, interpretando que es un trabajador completamente satisfecho con su puesto laboral, si el trabajador esta anímicamente motivado será más fácil que pueda ejercer muy bien sus funciones y carrera dentro de la organización cumpliendo sin inconvenientes la misión, visión y las funciones que desempeña en la organización.

Es importante que el desempeño profesional se vincule para poder obtener una mejor efectividad la misma que se genera a la empresa, las funciones del día a día pueden ocasionar una relación con el trabajador y la empresa, es donde más se aprovecha la identidad de trabajador con la organización, generando conversación por parte de ambos con indicaciones motivadoras impulsándonos a generar capacidades en las distintas áreas en las que laboran.

Los factores motivacionales son trascendentales para la administración y evaluación del desempeño profesional en el trabajador, el sistema de evaluación y administración no tiene que ser estático, este mismo debe de desarrollarse constantemente y con un monitoreo exhaustivo para una mejora continua en el tiempo.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño profesional.

(Quintero, 2008); objeto que la mayoría de empresas comerciales o de servicios indica que para poder dar una buena calidad de atención al servicio tienden a ofrecer una buena atención a los usuarios, y que aquellos factores que influyen a ello se encuentran correlacionados y afectan de manera directa al desempeño profesional de los colaboradores, sentimientos, trabajo en equipo y perseverancia por parte del empleado.

- Satisfacción del trabajo:

Son los sentimientos positivos y negativos con los que el trabajador puede percibir sus acciones laborales, que van a transmitirse en diferentes actitudes profesionales. La relación que se da en el ambiente de trabajo y con todos los que la conforman como son oficinas, departamentos, equipos de trabajo, niveles jerárquicos, entre otros. Según lo que indica el autor que la satisfacción de trabajo son los sentimientos en general como el dolor, placer, alegría que automáticamente llegan a los pensamientos e intenciones y por este hecho se ven diferentes comportamientos por parte de los trabajadores, esas evaluaciones de satisfacción permiten a la alta gerencia poder tomar decisiones para asignar tareas de acuerdo a las personalidades para un comportamiento mejor en un futuro.

- Autoestima:

Plasman las necesidades de la persona en este caso la del trabajador, con referir a necesidades nos vemos el esfuerzo que realiza el trabajador para poder lograr una oportunidad o nueva situación en la organización, la necesidad de ser el mejor o ser reconocido por parte de la organización o dentro del equipo de trabajo, por ello la autoestima es muy determinante para superar decepciones, fallos o trastornos depresivos desarrollados en el ambiente de trabajo. Muchas veces los trabajadores se sienten vulnerables por sus bajos niveles de autoestima, es por ello que el autor recomienda que la organización preste mucha atención a estas conductas mediante reducir acción conflictiva y fomentar la unión y motivación en el equipo de trabajo, dar la confianza para que todos puedan tener sus objetivos claros y desarrollarse de manera objetiva en las funciones de la empresa.

- Trabajo en equipo:

La función realizada por un grupo de personas mejora en ideas y funcionabilidad más aun con el contacto directo con los clientes fidelizados con la empresa, el trabajo en equipo se puede valorar la calidad, cuando el grupo se junta se pueden solucionar discrepancias por parte de algunos miembros del grupo, se desarrollan procesos como la uniformidad, liderazgo, más comunicación, entre todos los actores,

conclusión es que se imponen condiciones para poder desarrollar un trabajo más eficaz por el mismo comportamiento de todos los integrantes de trabajo en equipo en un organización.

- Capacitación del trabajo:

Es un responsabilidad exclusiva por parte del área de reclutamiento de personal, considerado como recursos humanos que implementa procesos para la capacitación del colaborador con el único objetivo que todos los trabajadores puedan desempeñar un rol con buenos términos mediante sus funciones profesionales de manera eficiente, es fácil apreciar que las capacitaciones y retroalimentaciones dentro de una organización pueden mejorar hasta un 80% los resultados favorables para la institución, para ello todo tiene que estar proporcionalmente con un contenido bastante específico con mira a promover nuevos modelos de aprendizaje, las empresas cuentan con diferentes programas de capacitación y entrenamiento que permite fortalecer los lazos de sus trabajadores y nuevos procedimientos para el logro de los objetivos del equipo de trabajo.

2.2.2.4.Evaluación del desempeño laboral.

(Gonzales olivares, 2006); la evaluación de desempeño se interpreta como el constante actuar del trabajador mediante una valoración del puesto, revisadas por el perfil de funciones que están para poder asumir el puesto en el que el personal se este desempeñando.

También es considerada como un medio efectivo para tener el control de los empleados y a si medir de manera temporal su rendimiento a través de resultados, lo que sirve para ver los puntos buenos y los puntos álgidos para lo que la empresa se juega un papel importante para su crecimiento económico y su propio desarrollo de la empresa.

2.2.2.5.Dimensiones del desempeño profesional.

(Dimensiones de grados, 2011); según el libro el desempeño profesional lo divide en dos dimensiones a través de su formulario de evaluación del desempeño profesional.

- Desempeño de la función del colaborador

Contrasta el desempeño actual que tiene el trabajador en cada una de sus funciones profesionales en la empresa u organización.

- Conocimiento del trabajo
- Calidad
- Cooperación
- Producción

- Características individuales del colaborador

Son las características individuales que se considera por la empresa para evaluar el comportamiento de todos sus colaboradores dentro y fuera de su puesto laboral.

- Creatividad
- Capacidad de realización
- Comprensión de situaciones

2.3 Marco Conceptual

1. Clima organizacional

Percepciones de manera individual y forma colectiva que cuentan todos los colaboradores de una empresa, debido a sus experiencias, formas de vida laboral que se despliegan de manera cotidiana en las organizaciones.

2. Conducta

Reacción que tiene una persona en un espacio determinado, se considera como el último eslabón de un proceso ocasionado por un estímulo, a través del pensamiento, la mente.

3. Entorno Institucional.

Son las relaciones que existe entre la organización y actores externos, los indicadores sintetizan relaciones con otros actores, calidad, tipos de los parentescos.

4. Estructura Organizacional.

Son las actividades agrupadas en un orden establecido y que son necesarias para poder lograr las metas y los objetivos de una organización, encabezado por la alta dirección en muchas ocasiones el administrador de la organización

5. Eficacia

Lograr los objetivos mediante un correcto y funcional procedimiento administrativo conjuntamente con sus dimensiones básicas que logren los trabajadores en una determinada empresa.

6. Eficiencia

Lograr alcanzar los plazos en menor tiempo establecido y al mismo tiempo ahorrando material, recursos por parte de la empresa sin disminuir la calidad de la fabricación de los productos o servicios que ofrece una empresa u organización.

7. Motivación

Es la actitud que permite realizar cosas de manera emocional positiva las diferentes actividades programadas por el individuo, disminuyendo el estrés, tensión ocasionado por el día a día, aunque definen que la motivación puede calmar una necesidad.

8. Percepción de problemas.

Refleja de forma en que las altas gerencias de una organización descubren muchos problemas que en el tema de productividad y rentabilidad los preocupan, estas preocupaciones nos permiten darnos cuenta que los obstáculos forman parte de una organización.

9. Satisfacción:

El termino satisfaccion para los colaboradores de una empresa se puede considerar con producir beneficios a todos los trabajadores, mantener una buena salud mental, mejoras salariales, ascensos en los puestos laborales, mejoramiento de la porductividad de una organización y aumento de su rentabilidad.

10. Toma de decisiones:

Pertenece a la alta dirección para poder mejorar el ambiente de trabajo y así mismo el desempeño profesional a través de sus decisiones que se tomen a través de la alta dirección para el mejoramiento y mejora de la organización.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Dankhe, 1986). Las investigaciones se pueden clasificar de tipo investigaciones exploratoria, investigaciones descriptivas, investigaciones correlacionales.

(Carrasco, 2009) esta investigación según el autor será de tipo correlacional descriptivo, la finalidad de este tipo de investigación es la de saber cómo se comporta la variable con el comportamiento de diferentes variables con relación.

3.2. Diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizará un diseño no experimental, en este diseño no habrá ninguna situación para modificar, de lo contrario solo se observaran situaciones que ya existen, el tipo de diseño es transversal, ya que los datos se van a recabar son en un periodo determinado, y se describe la variable y se analiza su interrelación.

3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 83 administrativos que forman parte del personal administrativo del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

Tabla 2
Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>P. ADMIN</i>
<i>20- 70</i>	<i>Puno</i>	<i>83</i>
	<i>total</i>	<i>83</i>

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará para el presente trabajo de investigación la técnica del cuestionario encuesta a través de una escala ordinal mediante Likert.

En cuanto al instrumento son 2 encuestas con índice de confiabilidad; a la primera variable clima organizacional y a la segunda variable desempeño profesional.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para poder analizar los datos de la presente investigación se utilizarán cuadros de frecuencia, figuras con sus respectivas interpretaciones, a través del programa estadístico spss v.25 se obtendrán datos exactos sobre el alfa de Cronbach y el rho spearman.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

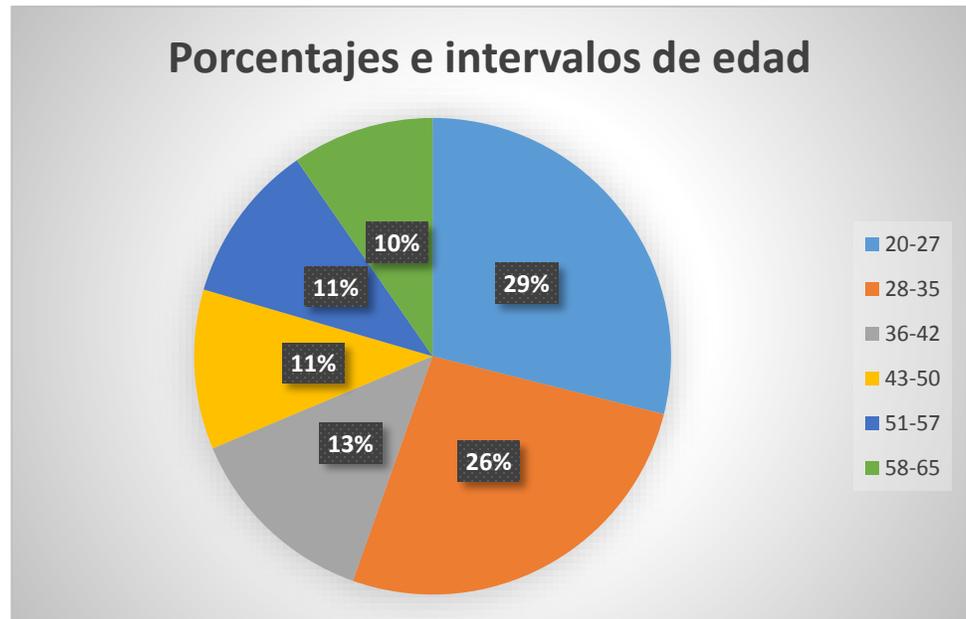
4.1. Presentación de resultados por variables

Tabla 3
Edad de los encuestados

	Años	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
válidos	20-27	24	28,9	28,9	28,9
	28-35	22	26,5	26,5	55,4
	36-42	11	13,3	13,3	68,7
	43-50	9	10,8	10,8	79,5
	51-57	9	10,8	10,8	90,4
	58-65	8	9,6	9,6	100,0
	total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

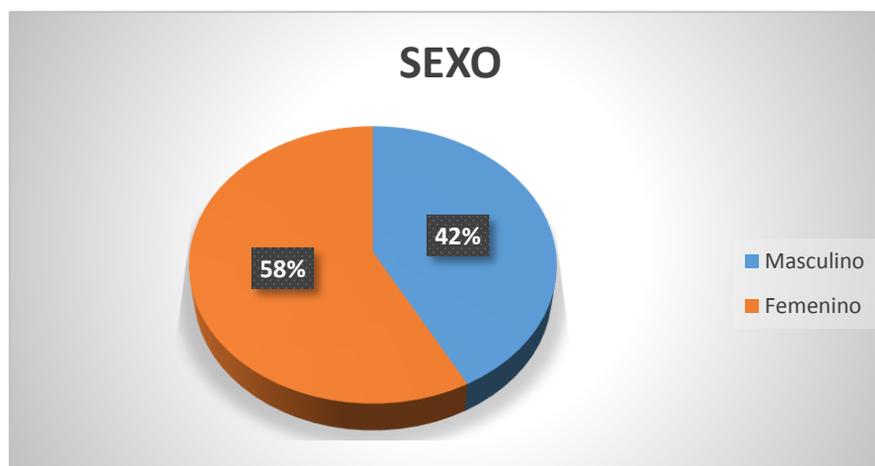
Las 83 personas encuestadas manejan una edad promedio de 37 años, en la tabla 3 y gráfico 1, podemos presenciar que el 28,9% cuentan con edad de 20 a 27 años, el 26,5% cuentan con edad de 28 a 35 años, el 13,3% cuentan con edad de 36 a 42 años, 10,8% cuentan con edad de 43 a 50 años, el 10,8% cuentan con edad de 51 a 57 años y el 9,6% cuentan con edad de 58 a 65 años, así que podemos afirmar que en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno las personas que más se encuentran en el centro de trabajo es personal joven.

Tabla 4
Sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Masculino	35	42.17%	42.17%	42,17%
Femenino	48	57.83%	57.83%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2
Sexo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

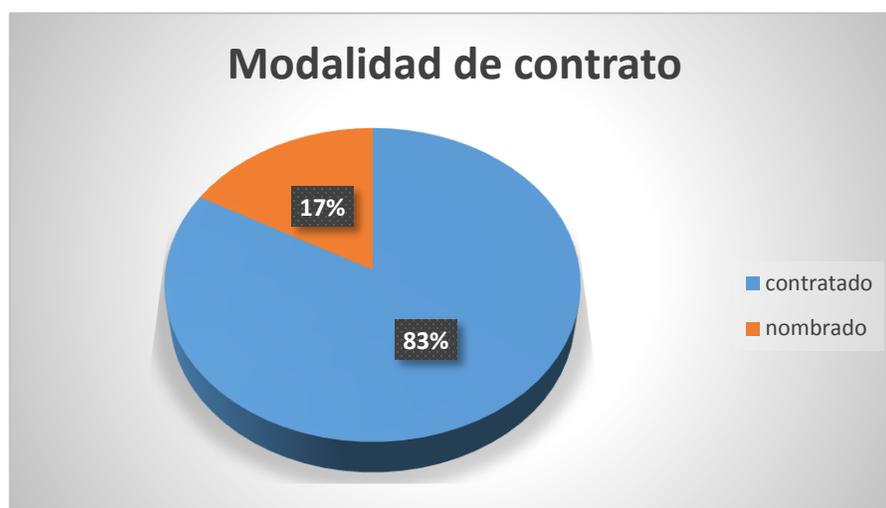
De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 4 y en el gráfico 2 que el 57,8% de los trabajadores encuestados del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno son de sexo masculino y el 42,2% son de sexo femenino, Entonces se afirma que la mayor presencia en personal que labora en dicho proyecto son de sexo masculino, cabe indicar que la desigualdad no se muestra significativa.

Tabla 5
Modalidad de contratos

modalidad	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
contratado	69	83.13%	83.13%	42,17%
validos nombrado	14	16.87%	16.87%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Modalidad de contrato de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

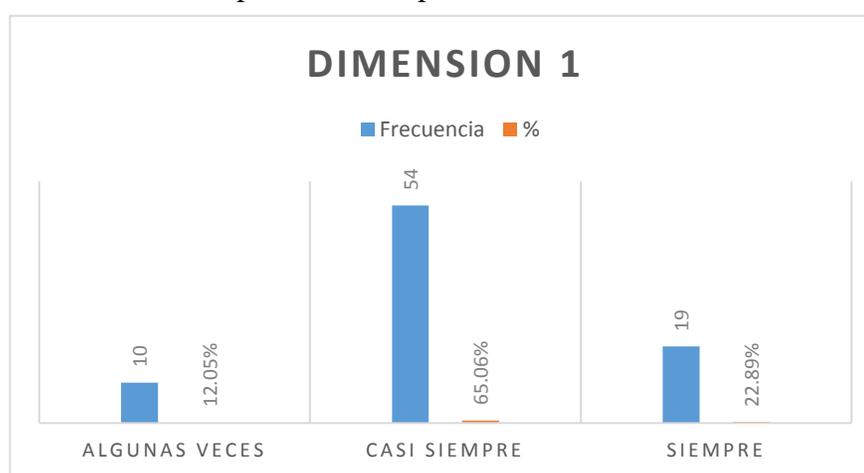
De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 5 y gráfico 3, se obtiene la condición laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno y se afirma que el 83,1% son contratados mientras observamos que el 16,9% son personal nombrado, lo que indica que la mayoría de trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno se encuentran en la modalidad contratado.

Tabla 6
Dimensión 1 independencia propia

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado	
validos	algunas veces	10	12.05%	12.05%	42,17%
	casi siempre	54	65.06%	65.06%	77,10%
	siempre	19	22.89%	22.89%	100.00%
	total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Dimensión 1 Independencia Propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 6 y en el gráfico 4, se puede apreciar que el 12,05% de trabajadores descubren que algunas veces conservan independencia propia, mientras tanto el 65,06% casi siempre conservan independencia propia y el 22,89% siempre conservan independencia propia, así que se puede afirmar que los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno cuentan con independencia propia.

Tabla 7

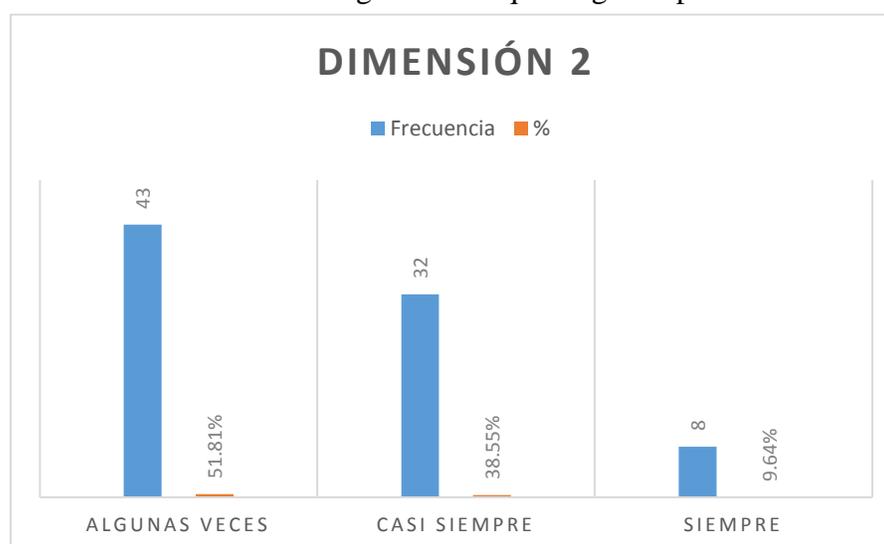
Dimensión 2: Valor de la organización que asigna el puesto

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	algunas veces	43	51.81%	51,81%
	casi siempre	32	38.55%	90,4%
	siempre	8	9.64%	100.00%
	total	83	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5

Dimensión 2 Valor de la organización que asigna el puesto



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

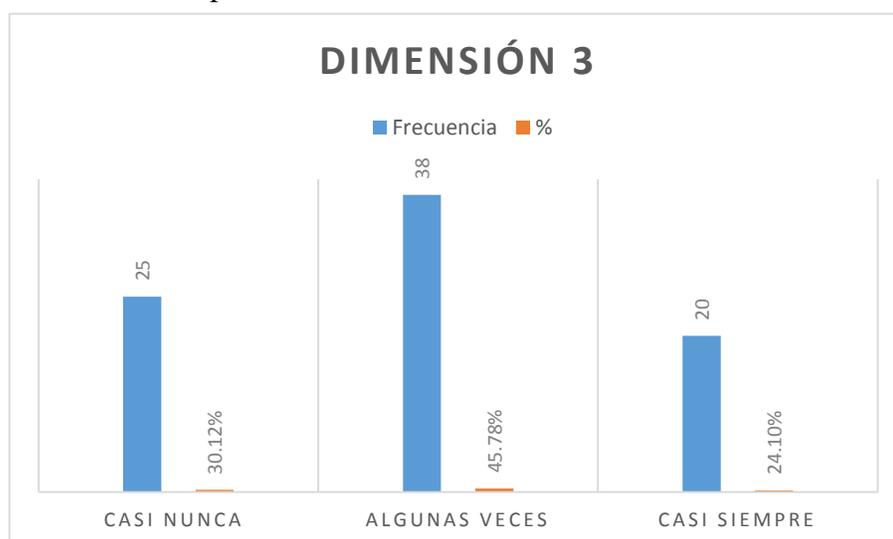
De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 7 y gráfico 5, el 51,81% de los trabajadores muestran que algunas veces mostraron valor que asigna el puesto, el 38,55% casi siempre muestran valor que asigna el puesto, el 9,6% siempre muestran valor que asigna el puesto, se puede afirmar que en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno existe comunicación interna.

Tabla 8
Dimensión 3: Tipo de estímulo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	casi nunca	25	30.12%	30,12%
	algunas veces	38	45.78%	75,9%
	casi siempre	20	24.10%	100.00%
	total	83	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6
Dimensión 3 Tipo de estímulo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

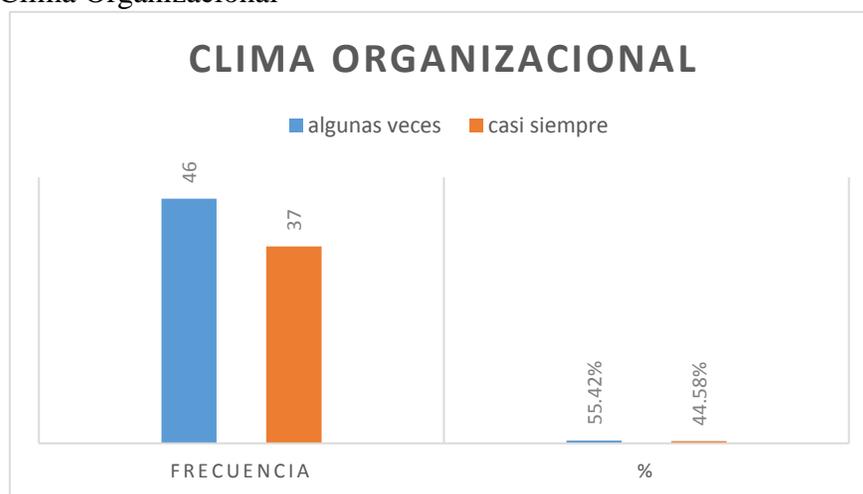
De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 8 y gráfico 6 se puede apreciar que el 30,12% casi nunca reciben algún tipo de estímulo por parte del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, el 45,78% algunas veces reciben algún tipo de estímulo por parte del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, el 24,1% casi siempre reciben algún tipo de estímulo por parte del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, se puede afirmar que el proyecto no recompensa con estímulos a sus trabajadores por las actividades que realizan .

Tabla 9
Clima organizacional

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
algunas veces	46	55.42%	55.42%	55,4%
validos casi siempre	37	44.58%	44.58%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7
Clima Organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 9 y gráfico 7, se puede observar que el 55,42% de los trabajadores algunas veces aprecian un buen clima organizacional en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, mientras que el 44,6% casi siempre aprecian un buen clima organizacional en el Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno, así que se puede afirmar que se aprecia un buen clima organizacional, poner en práctica las 3 dimensiones.

Tabla 10

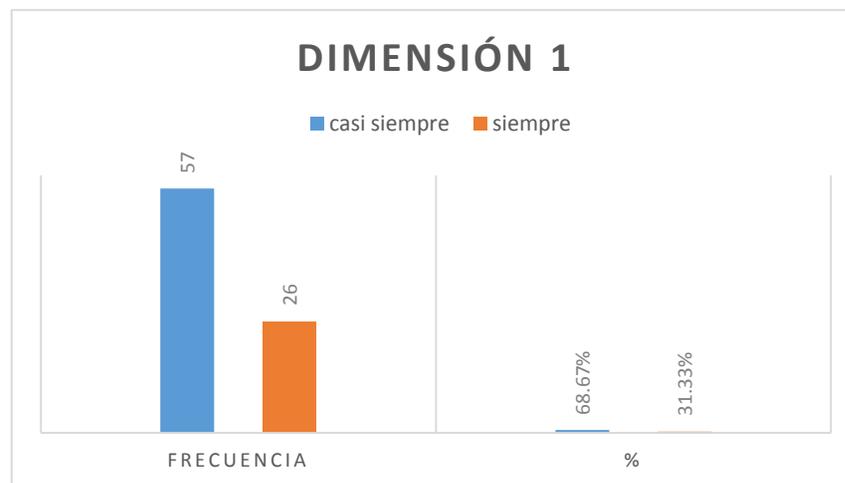
Dimensión 1: Desempeño de la función

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
casi siempre	57	68.67%	68.67%	68,67%
validos siempre	26	31.33%	31.33%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8

Dimensión 1: Desempeño de la función



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 10 y el gráfico 8, se observa que el 68,67% de los trabajadores casi siempre desempeñan su función, mientras que el 31,33 % de los trabajadores siempre desempeñan su función, podemos afirmar que los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno desempeñan bien su función, logrando objetivos con calidad y conocimientos para ejecutar sus labores administrativas.

Tabla 11

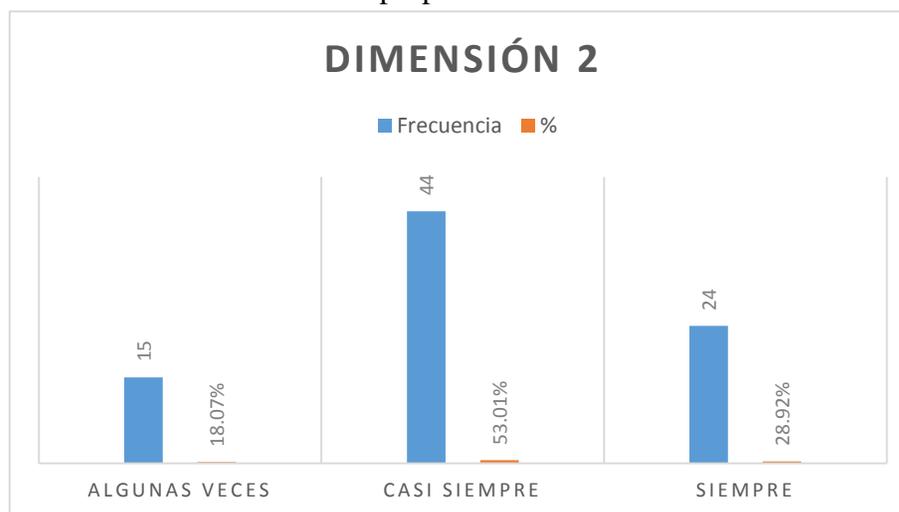
Dimensión 2: Características individuales

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos algunas veces	15	18.07%	18.07%	18,07%
casi siempre	44	53.01%	53.01%	71,1%
siempre	24	28.92%	28.92%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9

Dimensión 2: Características propias



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

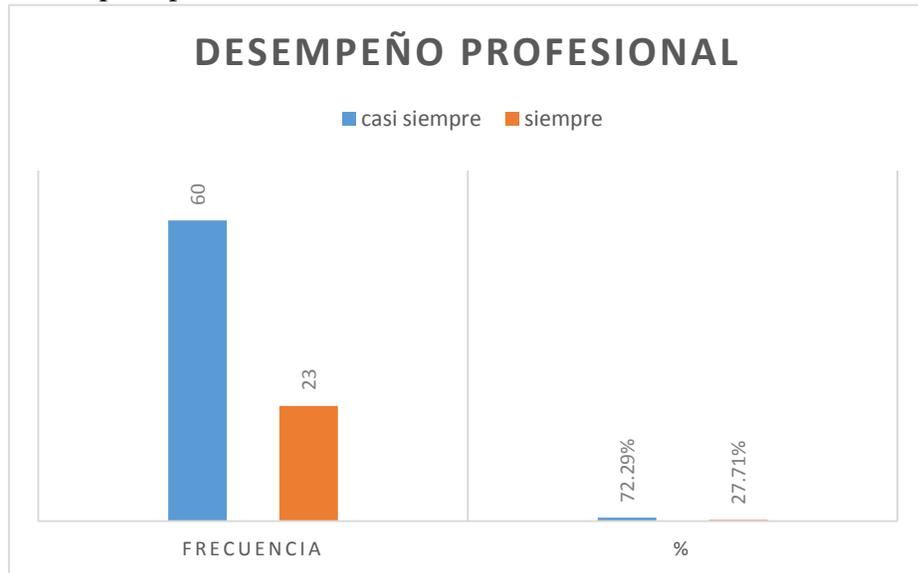
De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 11 y gráfico 9, se puede observar que el 18,07% de los trabajadores algunas veces demuestran características individuales que ayudan a su desempeño profesional, mientras que el 53,01% casi siempre y el 28,92% siempre, lo que se puede afirmar es que los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno cuentan con diferentes características individuales positivas como comprensión y creatividad.

Tabla 12
Desempeño profesional

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
casi siempre	60	72.29%	72.29%	68,67%
validos siempre	23	27.71%	27.71%	100.00%
total	83	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10
Desempeño profesional



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 83 trabajadores encuestados se puede observar en la tabla 12 y gráfico 10, se puede apreciar que el 72,29% presentan tener casi siempre un desempeño profesional, mientras que el 27,69% presentan que siempre presentan un buen desempeño profesional, se puede afirmar que los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Titicaca Puno son decididos en su desempeño profesional que les permite realizar un trabajo constante y eficaz.

4.2. Contrastación de hipótesis.

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H₁ Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.
- H₀ No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.

- **Estadístico de prueba**

Se procederá a usar el estadístico de prueba Chi cuadrada para probar la hipótesis.

$$X_C^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

X_C^2 = Chi cuadrada calculada

F = Filas

C = Columnas

O_{ij} = Frecuencia Observada de la i – ésima fila y j
– ésima columna.

E_{ij} = Frecuencia Esperada de la i – ésima fila y j
– ésima columna.

Tabla 13

Prueba chií cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)	Sig. Exacta (bilateral)	Sig. Exacta (unilateral)
chi- cuadrado de pearson	14,505	1	,000		
Corrección por continuidad	12,525	1	,000		
Razón de verosimilitudes	15,080	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	14,434	1	,000		
N de casos válidos	83				

a. 0 casillas (0,0%) forman una frecuencia esperada menor a 5. La frecuencia imperceptible esperada es 10,25

Fuente: Elaboración propia.

- **Toma de decisión**

P-valor= 0,000 significancia asintótica es menor a 0,05, podemos interpretar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces podemos afirmar estadísticamente que si Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

4.2.2. Hipótesis específica 1

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_a : Existe relación entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.
- H_o : No existe relación entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- **Estadístico de prueba**

Se procederá a usar el estadístico de prueba Chi cuadrada para probar la hipótesis.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

X_c^2 = Chi cuadrada calculada

F = Filas

C = Columnas

O_{ij} = Frecuencia Observada de la i – ésima fila y j – ésima columna.

E_{ij} = Frecuencia Esperada de la i – ésima fila y j – ésima columna.

Tabla 14

Prueba chí cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. Asintotica (bilateral)
chi- cuadrado de pearson	15,761	2	,000
Razón de verosimilitudes	14,714	2	,001
Asociación lineal por lineal	12,733	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 1 casilla (16,7%) cuentan con frecuencia esperada menor a 5, la frecuencia mínima esperada es 2,77

Fuente: Elaboración propia.

- **Toma de decisión**

P-valor= 0,000 significancia asintótica es menor a 0,05, podemos interpretar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces podemos afirmar estadísticamente que si Existe relación entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

4.2.3. Hipótesis específica 2

- **Formulación de hipótesis estadística**

- **H_a**: Existe relación entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.
- **H₀**: No existe relación entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.

- **Estadístico de prueba**

Se procederá a usar el estadístico de prueba Chi cuadrada para probar la hipótesis.

$$X_C^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

X_C^2 = Chi cuadrada calculada

F = Filas

C = Columnas

O_{ij} = Frecuencia Observada de la i – ésima fila y j – ésima columna.

E_{ij} = Frecuencia Esperada de la i – ésima fila y j – ésima columna.

Tabla 15
Prueba chí cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
chi- cuadrado de pearson	8,711	2	,013
Razón de verosimilitudes	8,899	2	,012
Asociación lineal por lineal	8,066	1	,005
N de casos válidos	83		

a. 1 casilla (16,7%) cuentan con frecuencia esperada menor a 5, la frecuencia mínima esperada es 2,22

Fuente: Elaboración propia.

- **Toma de decisión**

P-valor= 0,013 significancia asintótica es menor a 0,05, podemos interpretar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces podemos afirmar estadísticamente que si existe relación entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno, 2020.

4.2.4. Hipótesis específica 3

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_a : Existe relación entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.
- H_o : No existe relación entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

- **Estadístico de prueba**

Se procederá a usar el estadístico de prueba Chi cuadrada para probar la hipótesis.

$$X_C^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

X_C^2 = Chi cuadrada calculada

F = Filas

C = Columnas

O_{ij} = Frecuencia Observada de la i – ésima fila y j
– ésima columna.

E_{ij} = Frecuencia Esperada de la i – ésima fila y j
– ésima columna.

Tabla 16

Prueba chí cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
chi- cuadrado de pearson	8,078	2	,018
Razón de verosimilitudes	8,100	2	,017
Asociación lineal por lineal	7,759	1	,005
N de casos válidos	83		

a. 0 casilla (0,0%) cuentan con frecuencia esperada menor a 5, la frecuencia mínima esperada es 5,54

Fuente: Elaboración propia.

- **Toma de decisión**

- P-valor= 0,018 significancia asintótica es menor a 0,05, podemos interpretar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces podemos afirmar estadísticamente que si existe relación entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020.

4.3. **Discusión de resultados.**

Se desenvuelve la comparación de los resultados con otras investigaciones de la misma rama, para ello presente la investigación se resuelve la pregunta al problema general de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional con la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020? , nuestra hipótesis general es demostrar si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno,2020, se confirma la hipótesis alterna , afirmando que si existe una relación directa.

CAPITULO IV:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa ($p=0,000$) entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, quiere decir que a un mejor clima organizacional mejor será el desempeño profesional de los trabajadores.
2. Existe una relación directa ($p=0,000$) entre la independencia propia y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, quiere decir que la independencia propia es elevada, debido a la autonomía para poder realizar sus actividades de sus trabajadores.

3. Existe una relación significativa ($p=0,013$) entre el valor de organización que asigna el puesto y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, quiere decir a mayor valor en el puesto se observa mayor desempeño profesional por parte de los trabajadores.

4. Existe una relación significativa ($p=0,018$) entre existe relación entre el tipo de estímulo y el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – Puno, es decir que, a mayores estímulos por parte de la empresa, mayor será el desempeño profesional de los trabajadores.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Fortalecimiento de lazos para fortificar la integración por parte del personal cuando trabaje en grupo mediante actividades, capacitación.
2. El trabajo en equipo es importante en una institución porque fortalece la relación entre compañeros de grupo, cuyo objetivo es mejorar el desempeño en sus actividades laborales y garantizando eficiencia para el desarrollo de funciones.
3. Evaluaciones constantes, trimestrales para medir los grados de clima organizacional, para mantener un control del mismo, rescatando medidas preventivas para mejorar y mantener un ambiente sano.
4. Mejorar las remuneraciones económicas y de la misma manera, mejorar los estímulos para motivar a todos los trabajadores en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohorquez, F. (2004). *Educación basada en competencias*. Colombia: Universidad del Cauca.
- Brunet, I. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones definiciones diagnósticos y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cabrera, T. (1999). *Clima organizacional y en las Instituciones*. Madrid: Servicios Editoriales S.L.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw – Hill/interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mexico: mcgraw - hill/interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: Mc Graw Hill.

Garza Puente, D. G. (2010). *El clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*. Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas.

González, M., & Olivares, S. (2006). *Comportamiento Organizacional: Un Enfoque Latinoamericano*. México: CECSA.

Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. Mexico: Prentice Hall.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2006). *Human Resource Management*. Homewood: Irwin.

Perales León, O. C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago*. Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia.

Ticona Lopez, f. (2017) *Clima organizacional laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito mi financiera Puno- 2015*". Puno: *Universidad Nacional del Altiplano*.

Valle Cabrera, R. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos*.

Delaware E.U.A.: Addison-Wesley Iberoamericana.