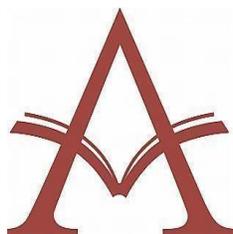


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Clima Organizacional y Motivación Laboral del
Talento Humano de una Empresa Constructora e
Inmobiliaria, Lima, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

SULLCA CAPCHA ESTRELLA LUZ
CODIGO ORCID: 0000-0003-0623-2788

ASESOR: Dra.

CARBONELL INFANTE JACQUELINE
CODIGO ORCID: 0000-0002-2172-2817

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE, 2021

Resumen

El clima organizacional es muy importante en la actualidad, debido a que si la empresa se preocupa en tener un agradable clima organizacional los trabajadores se van a sentir más contentos y motivados y por lo tanto va a aumentar la productividad en toda la organización. Este buen clima laboral es muy importante para el éxito de una empresa porque este agradable ambiente de trabajo va a permitir que el talento humano trabaje de la mejor manera posible demostrando su máximo potencial, además tendrán más confianza para cumplir los objetivos organizacionales.

La presente investigación pretendió analizar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, la organización objeto de estudio tiene mucho éxito en la actualidad, pero una falla que se ha podido identificar es que no se presenta un adecuado clima organizacional lo cual causa descontento y desmotivación en el talento humano; por esta razón, en esta investigación se van mencionar algunas recomendaciones para mejorar el clima organizacional y de esta manera se beneficien los trabajadores y la misma empresa.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral.

Abstract

The organizational climate is very important nowadays, because if the company is concerned about having a pleasant organizational climate, workers will feel happier and more motivated and therefore productivity will increase throughout the organization. This good work environment is very important for the success of a company because this pleasant work environment will allow the human talent to work in the best possible way, demonstrating their maximum potential, and they will also have more confidence to meet organizational objectives.

This research aimed to analyze how the organizational climate is related to the work motivation of human talent in a construction and real estate company, the organization under study is very successful today, but a failure that has been identified is that there is not an adequate organizational climate which causes discontent and demotivation in human talent; for this reason, this research will mention some recommendations to improve the organizational climate and thus benefit the workers and the company itself.

Keywords: Organizational climate, work motivation.

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
1. Problema de la Investigación	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	2
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General	2
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes	3
2.1.1. Internacionales	3
2.1.2. Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Clima organizacional	14
2.2.2. Motivación laboral	17
2.3. Definición de términos básicos	20

3. Cronograma de actividades

4. Recursos y Presupuesto

5. Referencias

6. Aporte Académico

7. Conclusiones

8. Recomendaciones

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

35

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La empresa donde se ha realizado el presente estudio está ubicada en Lima y tiene más de 25 años de experiencia dedicada a la actividad de la construcción, especializándose en construcción y venta de viviendas multifamiliares. Para realizar su trabajo cuentan como socios estratégicos a empresas líderes en el mercado que les garantizan la calidad de sus productos.

Esta empresa en la actualidad tiene mucho éxito, pero a través de este estudio se ha podido identificar que se presenta un clima organizacional negativo debido a la falta de reconocimientos, existen trabajadores que siempre han demostrado un alto nivel de desempeño pero nunca han recibido ni felicitaciones ni ningún tipo de reconocimiento, esto provoca que el talento humano sienta desmotivación por su trabajo y siempre este buscando mejores oportunidades en otras empresas, esto se hace notar porque a los pocos meses de trabajar renuncian, frecuentemente se ve cambio de personal y son pocos los que se mantienen en la empresa.

Otro motivo por el cual existe un mal clima organizacional en esta empresa, es la ausencia de trabajo en equipo, se hace notar una falta de compañerismo cuando cada trabajador quiere trabajar a su manera sin consultar a su compañero y cuando un trabajador tiene dudas y se encuentra desorientado no recibe apoyo del resto de trabajadores, este individualismo demuestra una falta de compromiso con el equipo. Algunos de los trabajadores evitan el trabajo de equipo, pensando que nunca encontrarán dificultades y que no necesitan el apoyo de nadie, lo cual en ocasiones

genera errores en su trabajo ocasionando discusiones y malas actitudes entre colaboradores.

Otro problema que ocasiona un mal clima organizacional es la falta de comunicación entre compañeros, debido a que ocasiona retrasos y afecta directamente la gestión del proyecto, también se presenta una falta de comunicación entre jefe y trabajador lo cual es considerando un comportamiento negativo de parte de los superiores debido a que el talento humano necesita ser escuchado sobre lo que más necesita para mejorar su rendimiento, además la ausencia de comunicación ocasiona que la empresa pierda la oportunidad de obtener sugerencias de parte del trabajador para que se mejoren las actividades laborales. Todas estas deficiencias en conjunto afectan negativamente el clima organizacional y por lo tanto causa frustración y desmotivación en los colaboradores de esta empresa.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019?

¿De qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación

laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019.

Indicar de qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

Esta investigación permitirá que esta empresa constructora se dé cuenta lo importante que es fomentar un buen clima organizacional, para que de esta manera el talento humano se sienta motivado y comprometido con la organización, esto va a beneficiar tanto a trabajador como a la misma empresa porque se obtendrán buenos resultados en los trabajos realizados. Este estudio también es muy beneficioso porque puede ser utilizado como un antecedente de investigación para actuales o futuros investigadores que tengan como tema de estudio el clima organizacional.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Romero, J. (2016), realizó la Tesis **“Evaluación del clima organizacional en la empresa constructora Quiroz & Quiroz CÍA. LTDA del Cantón Shushufindi, de la provincia de Sucumbíos, para el año 2015”**, para optar al Título de Ingeniera Comercial en la Universidad Nacional de Loja, Loja – Ecuador.

En el trabajo de investigación mencionado se ha tomado como referencia

bibliográfica lo que se determinó en la metodología científica y al inducir y deducir cada dato obtenido, además tuvo apoyo con las distintas técnicas investigativas como la denominada encuesta, que para este estudio realizado se utilizaron 3: La primera encuesta se aplicó al Gerente general de la organización; la segunda y la tercera encuesta fueron realizadas a los empleados, las cuales pudieron medir el nivel de importancia y nivel de satisfacción del trabajo. La investigadora pudo encontrar entre los resultados más sobresalientes que para los empleados los factores con mayor importancia son: La comunicación, el ambiente laboral, las relaciones con los superiores, la motivación laboral, el equipo de trabajo, el puesto laboral y la satisfacción laboral, los cuales están en un rango del 64% al 79%. Para el puesto de trabajo, el promedio que se registró del nivel de importancia estuvo ubicado en un 79%, en tanto que para la satisfacción del trabajo estuvo ubicado en un 56%; comprendiendo esta variación la organización tiene que realizar un fortalecimiento de cada espacio relacionado al puesto de trabajo. En comunicación, el promedio que se registró del nivel de importancia estuvo ubicado en un 73%, en tanto que para la satisfacción del trabajo estuvo ubicado en un 52% de acuerdo. Respecto al equipo de trabajo, el promedio que se registró del nivel de importancia estuvo ubicado en un 73%, en tanto que para la satisfacción del trabajo estuvo ubicado en un 68% de acuerdo. En lo que respecta a la motivación, el promedio que se registró del nivel de importancia estuvo ubicado en un 64%, en tanto que para la satisfacción del trabajo estuvo ubicado en un 57%. En lo que tiene que ver con Estímulos, el promedio que se registró del nivel de importancia estuvo ubicado en un 61%, en tanto que para la satisfacción del trabajo estuvo ubicado en un 53% totalmente en desacuerdo,

comprendiéndose que la organización tiene que elaborar una planificación de estímulos para todo su recurso humano: Los aspectos más importantes que esta organización tiene que tomar en cuenta para fortalecerlos son los siguientes: La motivación y el ambiente laboral, el estímulo, el equipo de trabajo y también la comunicación.

Carvajal, G. y Piza, C. (2019), realizaron el Trabajo de titulación de grado **“Análisis de comportamiento del clima laboral en la empresa constructora Nomur S.A., ubicada en el Cantón Babahoyo”**, para optar al título de Ingeniera Comercial en la Universidad Estatal de Milagro, Milagro – Ecuador.

La finalidad de la investigación mencionada fue realizar un análisis del comportamiento del clima laboral en la organización Nomur S.A., la cual se encuentra en cantón Babahoyo, en ésta se emplearon una variedad de técnicas sobresalientes para obtener datos que fueron útiles para la investigación, las cuales estuvieron conformadas por las encuestas y entrevistas realizadas al talento humano de la empresa. Las investigadoras aplicaron una metodología descriptiva, para las referencias expusieron antecedentes de investigación acerca del clima laboral y también el marco teórico donde se informa para un mejor entendimiento sobre los indicadores utilizados, los cuales se refieren a la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo de equipo y la motivación laboral en esta organización constructora. Las personas que fueron sometidas a esta investigación estuvieron conformadas por 21 trabajadores en total, de los cuales 19 pertenecen al área de operaciones y 2 pertenecen al área de administración; la finalidad de la investigación usada para obtener los datos fue por medio de una encuesta hecha al recurso humano

que trabaja en la organización, la cual estuvo conformada por una escala que comprende desde “Siempre” hasta “Casi nunca”. Además, realizaron una entrevista a la administradora de la organización mencionada. Para poder analizar y revelar cada resultado se empleó el programa IBM SPSS Statistics, con lo cual a través de la investigación realizada pudieron concluir que se necesita optimizar de manera integral todas las condiciones en que se trata y también valora al personal de esta organización, es importante contar con una motivación que se realice dinámicamente y continuamente, ya que el recurso humano señala no tener debidos reconocimientos a todo el esfuerzo que brindan en su trabajo cotidiano.

González, J. (2019), realizó la Tesis “**Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora**”, para la obtención del Grado Académico de Maestría en Psicología Laboral y Organizacional en la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey – México.

En la investigación mencionada se tuvo como objetivo conocer la percepción de clima laboral en la industria constructora, la que demuestra tener mucho crecimiento en estos años recientes. Para que el investigador pueda aplicarlo decidió realizar la selección de una organización joven, que no tenga más de 15 años de fundado y que se encuentre en un crecimiento constante. Para poder realizarlo participaron 134 de los 160 trabajadores que tiene esta empresa, realizándose una evaluación de las todas las dimensiones que se mencionan a continuación: El trabajo de equipo, el estrés y las presiones, las condiciones laborales, la calidad y el enfoque al cliente, la ética y los valores, la innovación y el cambio, la administración del personal, el enfoque en los resultados, los roles de trabajo, los estilos de liderazgo, los

objetivos, el orgullo y la pertenencia, la comunicación y la satisfacción general. Se debe indicar que cada una de estas dimensiones fue determinada en conjunto con la empresa constructora. La percepción de clima organizacional demuestra una ponderación alta arrojando un 87% con aspectos de optimización significativa en la dimensión condiciones laborales y también en la dimensión administración de personal. Por otra parte, se presenta un ámbito positivo de compañerismo y de un elevado sentido de pertenencia respecto a las dimensiones con mayor ponderación como lo son: El estilo de liderazgo, el trabajo de equipo, el orgullo y la pertenencia y también la comunicación. Esta investigación se realizó por medio de un diseño metodológico ex post facto (después de hecho) descriptivo y transversal basado en un conjunto de modelos diversos.

Sánchez, J. y Castillo, C. (2018), realizaron el trabajo de investigación **“Plan de Mejoramiento para el Clima Organizacional en la Empresa Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS”**, para optar al Título de Especialista en Gerencia en la Universidad La Gran Colombia, Bogotá – Colombia.

El estudio tuvo como objetivo proponer un Plan de Mejoramiento para el clima organizacional en la empresa Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS, localizada en la ciudad de Bogotá. Ésta es considerada un tipo de investigación descriptiva, a través de la cual se realizó un análisis del clima laboral de la organización Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS para identificar la situación de la organización por medio de la recolección de la información. La herramienta utilizada para realizar una medición del clima laboral fue el IMCOC. El uso de este instrumento ha permitido realizar una identificación de todo aspecto y

herramienta significativa en la organización que han permitido realizar un diagnóstico de los acontecimientos que se presentan, de tal modo que se propuso acciones de optimización. El estudio fue considerado de tipo descriptivo y cuantitativo, en el cual los investigadores pretendieron recopilar datos sobre los trabajadores de la organización a través de la ejecución de una encuesta para realizar la medición del clima laboral y poder realizar una identificación de las variables más significativas que tienen incidencia en el estado actual de la empresa. Los investigadores señalaron como conclusión lo siguiente: El recurso humano es considerado competente en la medida que tengan claro conocimiento sobre los objetivos organizacionales como la visión y la misión, esto ayuda a que sean más participativos y que puedan tener un alto grado de pertenencia hacia la empresa. Del mismo modo, consiguen la relevancia de una buena toma de decisiones a nivel equipo y a nivel individual. Las organizaciones son de manera competitiva sostenibles siempre y cuando sus trabajadores tengan un alto sentido de pertenencia por la empresa, lo cual se va a ver reflejado cuando cumplan su horario laboral, demuestren mucho empeño cuando realicen sus actividades laborales y también la calidad con la que ellos lo realizan, consiguiéndose un aumento de la productividad y un crecimiento empresarial, profesional y también personal.

Ponce, P. (2021), realizó el trabajo de investigación “**Clima organizacional de la Constructora Pérez Sandoval S.A.**”, para optar el Título de Ingeniería Comercial en la Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Los Ríos – Ecuador.

La mencionada investigación estuvo enfocada en la variable independiente: clima organizacional, el cual tuvo como objetivo principal señalar los distintos

factores que ocasionan tener un inadecuado ambiente organizacional, y de qué manera este influye en los empleados que realizan sus actividades laborales, en lo que respecta a su desempeño laboral, motivación laboral y otros aspectos importantes que se deben presentar para que el recurso humano aumente su rendimiento. El estudio fue considerado de tipo inductivo, a través del cual partieron de sucesos particulares que acontecen en una organización constructora, para que éstos se relacionen con cada factor que influye de manera directa en el clima organizacional de la empresa. Las técnicas que se utilizaron para obtener datos fueron la entrevista y la encuesta, donde se pudo determinar que opinan los trabajadores, donde los resultados que se obtuvieron señalaron que el ambiente es complicado debido a la ausencia de motivación, riñas entre compañeros de trabajo y ausencia de compromiso de muchos de ellos al momento de realizar sus actividades laborales, ocasionado por situaciones externas que impiden realizar de manera correcta las tareas institucionales.

2.1.2. Nacionales

Mariños, R. (2018), realizó la Tesis **“El Clima Laboral y su Influencia en la Motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018”**, para optar el grado de Maestro en: Dirección y Gestión del Talento Humano en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú.

Este estudio fue realizado con el objetivo general de determinar como el clima laboral influye en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018. La investigación tuvo como hipótesis general: El Clima Laboral influye positivamente en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018. Tanto la población

como la muestra estuvieron constituidos por los 30 empleados que trabajan en el área de administración de una organización constructora. El método de recolección de datos utilizado fueron las encuestas y el instrumento usado fueron unos cuestionarios para cada variable, los cuales fueron diseñados por medio de la escala de Likert el cual contó con 5 opciones de respuesta. La variable clima laboral estuvo constituida por un total de 15 preguntas, en cambio la variable motivación tuvo un total de 16 preguntas. La investigación fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental y transversal. El análisis de la confiabilidad arrojó un valor de 0.936 en la primera variable llamada clima laboral y un valor de 0.912 en la segunda variable motivación laboral para el Alfa de Cronbach. Para la comprobación de la hipótesis, el método estadístico aplicado fue la prueba no paramétrica D de Somers para cada variable ordinal ($d = 0.464$) en el cual la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.005) resulta menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), en consecuencia la investigadora pudo concluir que el clima laboral tiene influencia positiva en la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa constructora.

Natividad, M. y Zavala, A. (2018), realizaron la Tesis **“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017”**, para obtener el título profesional de: Licenciado en Recursos Humanos en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú.

El estudio mencionado estuvo orientado a determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. Para poder alcanzar el objetivo y realizar

una medición de cada variable de este estudio las investigadoras utilizaron la encuesta tipo Likert para la realización de esta investigación. Este tipo de encuesta fue probada y validada para aplicarse en el entorno peruano. Además, el método de investigación utilizado fue el correlacional, de tipo cuantitativo y con un corte transversal. La muestra estuvo integrada por los empleados administrativos en su totalidad, los cuales pudieron responder una encuesta usando la escala de respuestas de Likert de cinco puntos. La medida estadística (correlación) entre las dos variables, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron, permitió demostrar que se presenta significativamente una relación. En otras palabras, al momento de aplicarse el coeficiente de Pearson las investigadoras pudieron evidenciar una correlación de 0,571. Esto quiere decir, que se presenta una relación moderadamente positiva entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral en la constructora Río Bravo.

Paredes, C. y Zuloeta, C. (2019), realizaron la Tesis **“La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa constructora JH MACC E.I.R.L. en el periodo 2019”**, para optar el título profesional de: Licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú.

La finalidad del estudio fue determinar la relación existente del Clima Organizacional y Productividad Laboral en la empresa constructora JH MACC E.I.R.L. en el año 2019. Para poder desarrollarlo, los investigadores revisaron un conjunto de materiales bibliográficos especializados, como instrumento para poder recolectar datos utilizaron una ficha censal; debido a que trabajaron con todos los empleados (86). La investigación fue considerada de tipo no experimental y con un

corte transversal, con lo cual para desarrollar la investigación académica, relacionaron la variable Clima Organizacional con 3 dimensiones pertenecientes a la variable Productividad: La calidad, la mano de obra y la rentabilidad. De esta manera, los investigadores obtuvieron como resultado lo siguiente: No existe relación entre las dos variables estudiadas, además percibieron un positivo clima laboral; siendo así que, a través del uso de los instrumentos pudieron comparar como se relaciona la primera variable con la segunda variable y cada dimensión investigada.

Medina, K. (2020), realizó la Tesis **“Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana”**, para obtener el título de Licenciada en Psicología en la Universidad Ricardo Palma, Lima - Perú.

Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las áreas de soporte de una organización privada de construcción ubicada en Lima Metropolitana. La población objeto de estudio estuvo conformada por 201 colaboradores de cada área de soporte, profesionales que tienen funciones administrativas en una organización constructora del Perú. La muestra se obtuvo de manera intencional, como se sabe el área escogida tiene que ser una parte muy representativa de la población. Debido a esto, la muestra estuvo integrada por 102 trabajadores de las áreas de soporte de la empresa, entre las que se encuentran las siguientes: Área de Personal y de Logística, Área de Imagen Institucional, Área de Recursos Humanos, Área Legal y el Área de Contabilidad. Las edades del talento humano estuvieron comprendidas entre los 25 y 42 años de edad, media de 38 años de edad. Del mismo modo, las mujeres estuvieron

representadas por un 58,3% y los varones fueron representados por un 41,7%. El estudio fue considerado de tipo descriptivo, ya que estos tipos de estudios están relacionados a aquel conocimiento de una realidad tal cual como acontecen en un tiempo y espacio determinado. Además, la investigadora buscó realizar una medición y recolección de la información obtenida y pudo evaluar tanto la variable clima organizacional como la variable satisfacción laboral. La investigación también fue considerada de tipo no experimental y correlacional, debido a que la investigadora no manipuló las variables y este tuvo por finalidad la realización de un análisis de la interrelación no causal entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral en la muestra. Además, esta investigación es considerada transversal, ya que toda la información se obtuvo en un determinado momento en el tiempo. La investigadora pudo concluir lo siguiente: Se ha podido encontrar que en lo relacionado a la hipótesis principal, cuando se ha correlacionado la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral en el talento humano de cada área de soporte de una organización constructora de Lima metropolitana, estas tienen una relación significativa y positiva.

González, L. (2021), realizó la Tesis **“Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020”**, para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Esta investigación tuvo como objetivo general identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES

constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana. El estudio mencionado fue considerado de tipo cuantitativo y como una investigación aplicada. También es de tipo no experimental correlacional y transversal. Para poder recolectar la información la investigadora ha empleado como herramienta de investigación la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo conformado por un total de 40 ítems, de los cuales solamente 15 son para la variable compromiso organizacional y 25 son para la variable clima laboral. La población estuvo constituida por 172 colaboradores, distribuidos en 20 organizaciones MYPES constructoras dentro de Lima Metropolitana, luego de aplicarse la fórmula obtuvo una muestra de 119 colaboradores. Después de realizarse la encuesta se analizó cada resultado obtenido para finalmente plantear conclusiones y estrategias para optimizar el ambiente laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Según Iglesias & Torres (2018, p.199-202), se entiende por clima organizacional a toda aquella percepción sobre cada característica relativamente estable de una empresa, que tiene influencia en toda actividad laboral, en las conductas del talento humano y en el ámbito psicosocial en el que intervienen los colaboradores de una empresa. El clima organizacional está referido a toda aquella característica del ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven los integrantes de una organización, pudiendo ser interna o externa, percibidas de manera indirecta o directa por los trabajadores en este medio. El clima organizacional también llamado ambiente laboral, clima laboral o medio laboral, está constituido por un conjunto de características que son estables de manera relativa en una empresa, y se diferencian

de una empresa a otra y de un área a otra en una misma organización. Este clima es considerado un fenómeno que hace más de 6 décadas despierta mucho interés en los especialistas y estudiosos. El clima organizacional tiene repercusión en el comportamiento y la motivación del talento humano de una empresa, su origen tiene relación con la sociología, en el cual la definición de organización en la teoría de las relaciones humanas pone énfasis en la trascendencia del hombre en su función del trabajo por su intervención en un sistema social.

Según García (2009, p.48), se entiende como clima organizacional a la acción de identificar las características que hace el talento humano que pertenece a una empresa y que tiene influencia en su conducta, lo cual hace que se necesite estudiarlo, considerando tanto componentes humanos como físicos, donde debe primar la percepción del trabajador en su contexto organizacional. En consecuencia, para comprender el clima organizacional es necesario entender la conducta de los individuos, la estructura organizacional y el conjunto de actividades organizacionales que comprenden un proceso. El clima organizacional viene a ser la manera de percibir y apreciar del recurso humano con respecto a las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo y cada aspecto estructural, que tienen influencia en la reacción de la conducta de cada colaborador, tanto de manera negativa como positiva, por lo cual alteran y cambian el desarrollo productivo de sus labores y de la misma empresa.

Según Iglesias & Sánchez (2015, p.455-457), se considera al clima organizacional como aquel filtro por el que pasan factores y fenómenos de una empresa, que al ser percibido por el talento humano que pertenece a la organización, origina un tipo de clima que tiene repercusión sobre la conducta y la motivación del

colaborador y de manera obvia, afecta y tiene consecuencias en la empresa. Por este motivo, su estudio es usado de manera amplia, como un fenómeno que refleja la situación de una empresa, los inconvenientes o facilidades que tienen los empleados para desempeñarse en sus labores. El clima organizacional es aquel grupo de propiedades que se pueden medir en un ambiente laboral, según la percepción que tienen los que laboran en él. Para las organizaciones resulta fundamental y valioso realizar una medición y tener un conocimiento sobre el clima organizacional, debido a que éste tiene un impacto significativo en los resultados. Muchos estudiosos han podido señalar que el clima organizacional hace la diferencia entre una organización de alto nivel de desempeño y otra organización de bajo nivel de desempeño. Cuando en una empresa se mide el clima organizacional, esta acción se realiza a través de encuestas realizadas al talento humano de una empresa, o a un departamento que requiera ser medido. Aunque hay distintas herramientas, métodos y tipos de encuestas para realizar una medición del clima organizacional, la gran mayoría coincide que es necesario realizar una medición de las variables de dos maneras y una a continuación de la otra: primero, el clima organizacional que se presenta actualmente, y luego, el clima organizacional como tendría que ser. La brecha entre las dos medidas es de mucha importancia para poder realizar un diagnóstico de cada problema organizacional, que puede ser luego explorado y modificado.

Según Rivera, Rincón & Flórez (2018, p.5), se entiende por clima organizacional al conjunto de propiedades motivacionales del ambiente laboral, en otras palabras, a cada aspecto de la empresa que estimulan o provocan distintas clases de motivación en el recurso humano. De esta manera, el clima organizacional es

positivo cuando se aumenta la satisfacción y la moral de cada integrante. En cambio, el clima organizacional es negativo cuando se frustran estas necesidades mencionadas. En efecto, el clima organizacional tiene influencia sobre el estado motivacional de los individuos, al mismo tiempo, éste también tiene influencia sobre el primero. También se menciona que la definición del clima organizacional implica distintos aspectos de las situaciones, que se sobreponen de modo mutuo en distintos niveles, como la clase de organización, las políticas, el reglamento interno, la meta operacional, la tecnología; así como también los valores, las actitudes y las maneras de conducta social que van a recibir un impulso o castigo. Por consiguiente, se asemeja que, el clima organizacional es un conjunto de actividades continuas tanto de reproducción como de producción de toda interacción, un producto cultural que no se le considera ni subjetivo ni objetivo, más bien viene a ser intersubjetivo. Por lo tanto, el talento humano labora para conseguir una satisfacción de cada necesidad económica, aunque también de desarrollos personales. Este conjunto de necesidades aumentan la motivación y como consecuencia mejora el rendimiento laboral.

2.2.2. Motivación laboral

Según García, Londoño & Ortiz (2017, p.1-2), la motivación en la actualidad es un tema con mucha importancia en el ambiente de trabajo, debido a que determina la manera de actuar de los individuos, considerándose como un elemento primordial que va a orientar al talento humano a ejecutar una determinada actividad y del mismo modo elabora cada objetivo perseguido, se intenta evidenciar la trascendencia que tienen las motivaciones personales del talento humano en una empresa debido a que si un individuo no tiene un buen estado de ánimo igualmente será su motivación para

desenvolverse en el medio de trabajo influyendo en cada una de las metas y objetivos que la empresa quiere alcanzar, también se evidencia que la motivación en el trabajo está influenciada por los siguientes factores internos: El logro, el poder y la afiliación; así como también se encuentra influenciada por los siguientes factores externos: El equipo de trabajo, la promoción, el contenido del trabajo, el salario y la supervisión. Gracias a los factores internos y externos se mantiene un alto nivel de compromiso del talento humano y de toda la empresa en general. Una cosa que se debe resaltar es que toda empresa debe valorar los esfuerzos, la cooperación y el rendimiento laboral de cada colaborador, creándose estrategias que van a permitir la aparición de fuerzas motivadoras para que el desempeño laboral tenga eficacia y eficiencia, y que esto permita alcanzar las metas y los objetivos que la empresa se ha propuesto, así como también se presente un cumplimiento de cada aspiración y expectativa del trabajador. Es notable destacar un tema que no se mencionó antes y es que los vínculos sociales, de pareja y los vínculos familiares también tienen un papel trascendental en la motivación del trabajo, del mismo modo la comunicación asertiva que se presenta entre los trabajadores y su líder aumentará el grado de motivación del talento humano, debido a que éste se sentirá apoyado y acompañado, haciendo que sus labores no sean consideradas como una obligación sino que para ellos sea un placer acudir al trabajo generándose un bienestar tanto en el recurso humano como en la misma empresa.

Según Gallardo, Espluga & Triadó (2007, p.5), la motivación en el trabajo tiene que definirse en el ámbito del compromiso entre la empresa y el trabajador, para alcanzar los objetivos organizacionales que van a beneficiar a todos y que está fundamentado en los factores extrínsecos (propios de la empresa hacia el colaborador)

y en los factores intrínsecos (propios del colaborador). Los factores intrínsecos son aquellas actividades que se llevan a cabo por el colaborador señalado por su propia voluntad de lograr cada una de sus metas y lograr la satisfacción de sus necesidades, en todo momento acorde con sus destrezas y habilidades. Por su parte, se considera como factores extrínsecos a los que tienen procedencia del exterior. Por lo cual parten casi siempre de la misma empresa y tienen que ser facilitadores que ayuden al talento humano a tener todo lo necesario para que consigan lograr cada una de las metas y objetivos personales, en concordancia con los objetivos y metas propuestas por la empresa.

Según Manjarrez, Boza & Mendoza (2020, p.361), dentro de la motivación laboral intervienen sentimientos de crecimiento profesional y realización personal que son manifestadas al momento de ejecutarse las actividades que vienen a ser un reto por cumplir y son significativos en todos los trabajos. Cuando cada factor motivacional es óptimo aumenta la satisfacción laboral; pero cuando este factor es precarios disminuye esta satisfacción laboral. La motivación en el trabajo, hoy en día se define como un conjunto de actividades que se encargan de dinamizar, orientar y mantener la manera de comportarse del talento humano para que puedan cumplir los objetivos propuestos. Cada factor motivacional de carácter externo consigue identificarse por lo que presionan y exigen los clientes, la competencia, etc., Mientras que cada factor de carácter interno de orden motivacional está comprendido por la optimización del conjunto de actividades de trabajo interno, que van a permitir ofrecer los servicios y los productos al consumidor, también tiene que añadirse los medio ambientales a este factor. Estos factores internos son muy importantes y determinantes

al momento de generar la producción de la organización; además, tienen vinculación con los desempeños laborales e incentivos en una empresa e impulsan la manera de actuar del talento humano en sus diferentes cargos, todos teniendo un enfoque en conseguir un nivel óptimo para producir los bienes o los servicios.

Según Peña & Villón (2018, p.185-186), se entiende por motivación en el trabajo a aquellos resultados que se presentan por la interrelación del trabajador y los estímulos hechos por una empresa con la meta de proporcionar elementos que puedan impulsar e incentivar al trabajador para que pueda alcanzar un objetivo. La motivación laboral también significa aquella voluntad que caracteriza al colaborador por medio del esfuerzo propio a querer conseguir y cumplir los objetivos de la empresa ajustado a las necesidades de satisfacción de sus propias necesidades. En otras palabras, es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades del trabajador, la cual puede encontrarla en las óptimas condiciones de trabajo, en la satisfacción de sus propias necesidades y en la autorrealización, esto va a producir reacciones en los trabajadores con el fin de conseguir una gran sensación de confort que va a ocasionar que se realice el objetivo planteado.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Actitudes

Según Ansa & Acosta (2008, p.123-124), las actitudes son consideradas como indicadores de los comportamientos que muestran indicios de las intenciones conductuales de un trabajador a comportarse de una manera y tiene consecuencias que pueden ser negativas o positivas, por ejemplo, la actitud positiva para las labores que permiten tener una predicción sobre la conducta constructiva que va a reflejarse

teniendo trabajadores con satisfacción por lo que hacen. Cuando las actitudes son negativas, pasa lo contrario, se van a predecir comportamientos indeseables, debido a que los trabajadores tienen insatisfacción por su trabajo, no desean involucrarse en sus actividades laborales y muestran poco compromiso con la empresa.

2.3.2. Comportamiento organizacional

Según Molina, Briones & Arteaga (2016, p.502), se entiende por comportamiento organizacional a aquellas conductas o los quehaceres de las personas, equipos o estructuras que tienen influencia en la eficacia y eficiencia de las organizaciones. Se pueden plantear 3 niveles de análisis del comportamiento en una empresa: Desde el gerente hacia los colaboradores (Nivel jerárquico), desde los colaboradores hacia el gerente y también hacia estos mismos (Nivel relacional) y el último nivel lo comprendería la proyección de la organización, donde se incluye al gerente y colaboradores, hacia toda la sociedad (Nivel social).

2.3.3. Comunicación organizacional

Según Montoya (2018, p.786), la comunicación organizacional es definida como aquel grupo de actividades y técnicas que facilitan y agilizan todos los mensajes que se presentan entre los colaboradores de una empresa o entre una empresa y su medio; el cual tiene influencia en el comportamiento, las opiniones y las actitudes de tanto el público externo como interno de la empresa, todo esto con la finalidad de que puedan cumplirse mejor y rápidamente sus objetivos.

2.3.4. Empresa

Según Pereda & Berrocal (1999, p.16), se entiende por empresa a aquella organización que persigue un objetivo primario el cual es: conseguir un beneficio económico por medio de cada producto o servicio que va a producir, vender o distribuir. En cambio, aunque en una organización se considere primero los objetivos económicos, no es menos válido que un mayor porcentaje de éstas tienen lo que se conoce como objetivos sociales; eso es, objetivos que están referidos a optimizar diferentes aspectos, bien de sus trabajadores, bien de la toda la sociedad a la cual pertenecen.

2.3.5. Talento humano

Según Mejía, Bravo & Montoya (2013, p.2-11), el talento humano es considerado como aquel resultado de todo un conjunto de cualidades y estrategias que fueron realizadas a través de políticas, que tienen influencia en el desarrollo del colaborador. Toda teoría acerca del talento humano viene a ser un modelo de desarrollo social y económico que va a beneficiar no solamente a la organización o al sector de economía, sino que los beneficios se van a reflejar en las condiciones laborales y por último, en el estándar de vida de un país o de toda una sociedad; y, por otra parte, se tiene que realizar una diferenciación entre el desarrollo humano y la humanización, para obtener una perspectiva correcta en el tema abordado.

2.3.6. Trabajo en equipo

Según Ayoví (2019, p.60), el trabajo en equipo es entendido como todo aquello que involucra la unión, la cohesión y el cambio de una empresa, lo cual genera la

competitividad, la productividad y el alcance de los objetivos, lo cual se basa de manera fundamental en aquella necesidad de mejora continua y modificaciones que se presentan en la estructura de una empresa con la finalidad de cumplir tanto la misión como la visión y que además pueda encaminar la conducta de los trabajadores con el objetivo de conseguir un alto nivel de productividad y calidad.

3. Cronograma de actividades

Actividades	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Resultado
Problema de la investigación					
Descripción de la realidad problemática	X				
Formulación del Problema General Problemas específicos	X				
Objetivos de la investigación	X				
Objetivo general Objetivos específicos	X				
Justificación e importancia de la investigación	X				
Marco teórico					
Antecedentes		X			
Internacionales Nacionales		X			
Bases teóricas			X		
Definición de términos básicos			X		
Aporte científico o académico				X	
Conclusiones				X	
Recomendaciones				X	

4. Recursos y Presupuesto

Partida presupuestal	Código de la actividad	Cantidad	Costo unitario (Soles)	Costo total (Soles)
Recursos Humanos	01	1	S/ 30.00	S/ 30.00
Bienes y Servicios	02	4	S/ 3.00	S/ 12.00
Útiles de Escritorio	03	6	S/ 3.00	S/ 18.00
Mobiliario y Equipos	04	5	S/ 20.00	S/ 100.00
Pasajes y Viáticos	05	3	S/ 5.00	S/ 15.00
Materiales de Consulta (Libros y revistas científicas)	06	5	S/ 6.00	S/ 30.00
Servicios a Terceros	07	1	S/ 30.00	S/ 30.00
TOTAL				S/ 235.00

5. Referencias

- Ansa, M. & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIV(1), 123-124. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista FIPCAEC*, IV(10), 60. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>
- Carvajal, G. & Piza, C. (2019). *Análisis de comportamiento del clima laboral en la empresa constructora Nomur S.A. ubicada en el cantón Babahoyo. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.* Recuperado el 2 de Julio de 2021, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4976/2.%20AN%c3%81LISIS%20DE%20COMPORTAMIENTO%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20CONSTRUCTORA%20NOMUR%20S.A%2c%20UBICADA%20EN%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, E.; Espluga, M. & Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM*, II, 5. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2483106.pdf>
- García, D.; Londoño, C. & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, VIII(12), 1-2. Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*(42), 48. Recuperado el 3 de Agosto de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gonzalez, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú* . Recuperado el 30 de Julio de 2021, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16518/Gonzalez_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. L. (2019). *Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México*. Recuperado el 2 de Julio de 2021, de http://psicologia.uanl.mx/wp-content/uploads/2019/12/Tesis_JLGM_Ago2017.pdf

Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur, XIII*(3), 455-457. Recuperado el 3 de Agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002

Iglesias, A. & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería, XXXIV*(1), 199-202. Recuperado el 2 de Agosto de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, XII*(1), 361. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mariños, R. (2018). *El Clima Laboral y su Influencia en la Motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú*. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14559/Mari%20c3%b1os%20Obeso%20Raquel%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medina, K. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.*

Recuperado el 5 de Julio de 2021, de

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3299/PSIC-T030_76513943_T%20%20%20KATHERINE%20ALEXANDRA%20MEDINA%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, A.; Bravo, M. & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones.

Ingeniería Industrial, XXXIV(1) , 2-11. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

Molina, L.; Briones, Í. & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Dominio de las Ciencias, II(4)*, 502. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>

Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Revista Razón Y Palabra, XXII(1_100)*, 786. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134/pdf>

Natividad, M. & Zavala, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.* Recuperado el 5 de Julio de 2021, de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Paredes, C. & Zuloeta, C. (2019). *La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Constructora JH Macc E.I.R.L. en el periodo 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.* Recuperado el 5 de Julio de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23065/Paredes%20Wilca%20Carlos%20Edilberto%20-%20Zuloeta%20Miyasato%20C%20c3%a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific, III(7)*, 185-186. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pereda, S. & Berrocal, F. (1999). El entorno empresarial: La empresa, su organización y funcionamiento. *Revista Complutense de Educación, X(1)*, 16. Recuperado el 5 de Agosto de 2021, de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED9999120015A/17193/>
- Ponce, P. (2021). *Clima organizacional de la Constructora Perez Sandoval S.A. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Los Ríos, Ecuador.* Recuperado el 30 de Julio de 2021, de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9454/E-UTB-FAFI-ING.COM-000661.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D.; Rincón, J. & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios, XXXIX(19)*, 5. Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Romero, J. (2016). *Evaluación del clima organizacional en la empresa Constructora Quiroz & Quiroz Cía. Ltda. del cantón Shushufindi, de la Provincia de Sucumbíos, para el año 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador .* Recuperado el 1 de Julio de 2021, de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10838/1/Jenny%20Romero.pdf>

Sánchez, J. & Andrés, C. (2018). *Plan de Mejoramiento para el Clima Organizacional en la Empresa Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS. (Tesis de maestría). Universidad La Gran Colombia, Bogotá, Colombia*. Recuperado el 3 de Julio de 2021, de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3976/Mejoramiento_organizacional_Empresa_construcciones.pdf?sequence=1

6. Aporte Académico

La investigadora de la presente investigación considera que toda empresa en la actualidad debe tener un buen clima laboral porque esto va a aumentar la productividad en toda la organización. Esto quiere decir que un clima laboral positivo siempre va a ser beneficioso para la empresa y para todo el talento humano.

La empresa que genera un agradable clima laboral va a conseguir que se mejoren las relaciones interpersonales entre los trabajadores, pero algo que se tiene que tomar en cuenta antes es que las organizaciones deben potenciar el buen humor en sus ambientes laborales, de manera que los colaboradores se sentirán bien al ir a laborar cada día y esto va a crear un positivo clima laboral.

Considera también que para toda empresa deber ser importante no solo observar qué factores afecta el clima laboral sino también evaluar este clima para conocer los problemas que se presentan, con lo cual se podrán aplicar medidas correctivas que permitan general un clima de armonía.

Las estrategias para mejorar el clima organizacional en esta empresa deben ser las siguientes:

Respeto entre trabajadores: En la empresa debe existir cooperación, cordialidad y respeto para que el talento humano pueda formar un buen equipo de trabajo y se presente una convivencia agradable entre los participantes, el respeto que se tengan los colaboradores permitirá que se puedan resolver de manera rápida algún inconveniente que se presente.

Reconocimiento a colaboradores: La empresa debe reconocer el esfuerzo

que ponen cada uno de los trabajadores, de esta manera ellos se sentirán valorados y comprometidos con la organización.

Adecuado Liderazgo: Debe existir un líder que tenga la habilidad de relacionarse con todos sus trabajadores, el liderazgo es la clave para crear un clima laboral positivo, un buen líder va a tener la capacidad de crear un ambiente relajado y positivo para que las operaciones se puedan desarrollar de la mejor manera posible.

Cuidar la comunicación: La empresa debe tener buenas vías de comunicación para indicar a los trabajadores que problemas acontecen, el talento humano debe de enterarse de todas las actividades que la organización realiza.

Escuchar a los trabajadores: La organización debe recoger toda necesidad, consejo y recomendación de su talento humano por medio de reuniones o focus group con todos los jefes para optimizar sus actividades laborales, un trabajador al sentirse escuchado y tomado en cuenta se va sentir identificado con la empresa, debido a que está aportando a la toma de decisiones de los gerentes.

Tener un ambiente de confianza: En la empresa todos los jefes deben brindar su apoyo a los colaboradores, deben demostrar preocupación, los líderes no solamente deben tener confianza en sus propias habilidades y destrezas, sino también en todos sus trabajadores.

Impulsar el espíritu de equipo y la camaradería: En la organización deben celebrar el éxito de los equipos de trabajo, así como el cumpleaños de cada trabajador, también deben celebrarse fechas especiales como el día de padre, día de la madre, fiestas patrias, navidad, etc. De esta manera se creará más unión entre los trabajadores.

7. Conclusiones

Conclusión N° 1: Por medio de esta investigación y la revisión de los antecedentes se ha podido determinar que el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del talento humano, debido a que si la organización tiene un buen clima organizacional los trabajadores se sentirán más contentos y con más confianza para cumplir los objetivos organizacionales, sintiéndose parte importante de la empresa y aumentando su motivación laboral.

Conclusión N° 2: El trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral del talento humano de la empresa, debido a que si en una empresa se consigue consolidar y formar un trabajo en equipo el recurso humano estará más enfocado y también alineado hacia el cumplimiento de los objetivos, generándose tanto satisfacción como motivación laboral en cada uno de ellos.

Conclusión N° 3: La comunicación se relaciona con la motivación laboral del talento humano de la empresa, debido a que una adecuada comunicación va a permitir generar buenas relaciones entre el talento humano, y también entre jefes y colaboradores, de esta manera todos los integrantes de la empresa se van a sentir más comprometidos y participativos con su trabajo, aumentando su motivación laboral en el talento humano.

8. Recomendaciones

Recomendación N° 1: Mejorar clima organizacional en esta empresa realizando premiaciones y reconocimientos a los mejores trabajadores, además deben implementar prácticas de responsabilidad social empresarial para que los trabajadores se sientan contentos al saber que su esfuerzo contribuye a una causa solidaria.

Recomendación N° 2: En la empresa se deben organizar talleres de trabajo en equipo para que todos los participantes tomen conciencia de lo importante y beneficioso que es trabajar en equipo. Entre los temas principales de estos talleres deben estar: Beneficios de trabajar en equipo, ¿Cómo manejar conflictos en el trabajo en equipo? y ¿Qué caracteriza a los equipos efectivos?

Recomendación N° 3: En esta organización se deben organizar frecuentemente reuniones con los trabajadores para conocer qué es lo que ellos más necesitan para mejorar sus actividades laborales, también deben programarse actividades de recreación fuera del trabajo para crear más unión y comunicación en el talento humano.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019? • ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019. • Indicar de qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral del talento humano de una empresa constructora e inmobiliaria, Lima, 2019. 	<p>Variable N°1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional <p>Variable N°2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación laboral