



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Durand Vega, Caty Marisol (orcid.org/0000-0003-4635-8393)

ASESORA:

Mg. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo desinteresado y por estar siempre en los mejores y peores momentos de mi vida.

A mis docentes, por su paciencia en impartir conocimiento y sabiduría en mi caminar estudiantil universitario.

Agradecimiento

A mis asesores, por su paciencia y guía en el proceso de titulación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	5
III.- METODOLOGÍA	15
3.1.- Tipo y diseño de investigación	15
Tipo de investigación	15
Diseño de la investigación	15
3.2.- Variables y Operacionalización.	15
Variables	15
3.3.- Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
Población	17
Unidad de Análisis	17
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
Técnica de recolección de datos	17
Instrumento de recolección da datos	18
3.5.- Procedimiento de recolección de datos	18
3.6.- Método de análisis de datos.	18
3.7.- Aspectos éticos	19
IV.- RESULTADOS	20
4.1.- Análisis descriptivo de las variables	20

4.2.-	Análisis descriptivo por objetivos	22
4.3.-	Análisis inferencial	28
	DISCUSIÓN	36
	CONCLUSIONES	42
	RECOMENDACIONES	44
	REFERENCIAS	46
	ANEXOS	53
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Operacionalización de variables	
	Anexo 3 Instrumento de recolección de datos	
	Anexo 4: Carta de Presentación	
	Anexo 5: Carta de Aceptación	
	Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 7: Certificado de validez	
	Anexo 8: Galería fotográfica	
	Anexo 9: Informe de originalidad del Turniting en castellano	
	Anexo 10: Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman	

Índice de tablas

Tabla 1:	Frecuencia del clima laboral	20
Tabla 2:	Frecuencia del clima laboral y sus dimensiones	20
Tabla 3:	Frecuencia del Desempeño Laboral	21
Tabla 4:	Frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 5:	Análisis descriptivo cruzado de las variables clima laboral y el desempeño laboral	22
Tabla 6:	Análisis descriptivo cruzado de la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral	23
Tabla 7:	Análisis descriptivo cruzado de la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral	24
Tabla 8:	Análisis descriptivo cruzado de la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral	25
Tabla 9:	Análisis descriptivo cruzado de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral	26
Tabla 10:	Análisis descriptivo cruzado de la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral	27
Tabla 11:	Prueba de normalidad	28
Tabla 12:	Correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral.	30
Tabla 13:	Correlación entre la autorrealización y el desempeño laboral.	31
Tabla 14:	Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral	32
Tabla 15:	Correlación entre la supervisión y el desempeño laboral	33
Tabla 16:	Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral.	34
Tabla 17:	Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.	35

RESUMEN

Se realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022, se ha aplicado un diseño no experimental, descriptiva y correlacional, en el que participaron 34 trabajadores de la empresa Go Ingenieros S.A.C., entre los que se encontraron 4 gerentes y 30 trabajadores. Como instrumento se hizo uso de dos cuestionarios, uno por variable. Por resultado, se obtuvo, en cuanto a la significancia bilateral el índice de 0.001, inferior al nivel de error 5%, se presenta relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral, adicionalmente, el coeficiente de correlación hallado fue de 0.899, se concluyó que se evidencia una asociación positiva muy alta, lo que supone que una variación en el clima laboral, tendrá un efecto alto en el desempeño laboral.

Palabras clave: Empresa constructora, colaboradores, relación

ABSTRACT

An investigation was carried out whose purpose was to determine the relationship between the Work Climate and the work performance of the collaborators of a construction company in Huaraz, 2022, a non-experimental, descriptive and correlational design has been applied, in which 34 workers from the company participated. company Go Ingenieros S.A.C., among whom were 4 managers and 30 workers. As an instrument, two questionnaires were used, one per variable. As a result, it was obtained, in terms of bilateral significance, the index of 0.001, lower than the 5% error level, a relationship between the variables work environment and work performance is presented, additionally, the correlation coefficient found was 0.899, it was concluded that a very high positive association is evident, which means that a variation in the work environment will have a high effect on job performance.

Keywords: Construction company, collaborators, relationship

I.- INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en México, el lugar de trabajo en la actualidad, se considera un segundo hogar para los empleados, debido a su permanencia de ocho horas diarias conviviendo con sus colegas, realizando sus labores, al mismo tiempo deben tener en cuenta que la empresa, mantiene un régimen con mecanismos interiormente cambiantes, siendo significativo comprender, el ambiente intrínseco de la corporación, finalmente Villanueva et al. (2017), nos advierte que a través del clima organizacional, que nos va permitir, inmediatamente contar con un clima seductor, con una dirección efectiva, los trabajadores de cualquier empresa ayudarán en gran medida a lograr las metas y objetivos planteados, siempre que se analice el ambiente nos permitirá descubrir los componentes que transgreden positivamente o nocivamente en el rendimiento.

De igual manera en Ecuador, Garcés (2021) han demostrado la existencia de una percepción porcentual de colaboradores dentro de los componentes de liderazgo, compromiso y clima laboral fue de 63%, 62% y 52%, respectivamente; asimismo, respecto a la evaluación del desempeño, se pudo analizar, encontrándose que el 88% consideró que es muy bueno, al igual que los demás factores: índice de gestión, el nivel de satisfacción con los productos y/o servicios y las habilidades en el nivel medio mostraron un 41 %, 15% y 32%, respectivamente, es decir, las actividades se realizaron satisfactoriamente de acuerdo con las funciones específicas, sin que se manifiesten sus competencias.

Asimismo, en Colombia, según, Pilligua et al. (2019) manifestaron que el ambiente laboral se establece en la medida que un sujeto va a percibir su trabajo, su propio desempeño laboral, incluyendo en este estudio a la productividad que produce y la satisfacción respecto a su centro laboral y lo que ello conlleva, tomando en cuenta el ambiente físico y humano en el cual va a desarrollarse sus actividades en el trabajo diario, lo que incidió en la satisfacción del empleado y por ende en la productividad.

Desde la perspectiva de Pedraza et al. (2018) en Venezuela han señalado que es provechoso para las organizaciones efectuar métodos sobre cómo valorar el rendimiento de los empleados, y precisar convenientemente las deficiencias y restricciones ya que deben ser detectadas de manera pertinente y

competentemente para predicar y aprobar el rumbo de los objetivos de la organización.

Muchas empresas en el Perú se enfocaron al ambiente laboral, siendo uno de los factores más significativos para los empleados, según la empresa Aptitus en una pesquisa efectuada manifiesta que un 81 % de los colaboradores consideró que el ambiente fue muy significativo para su rendimiento en el lugar de trabajo, así mismo un 86% de los peruanos renunciará a su trabajo actual si su ambiente laboral es deficiente, también la disposición del ambiente de trabajo en la empresa, con un 70% informó que tomó en cuenta sentires, proposiciones, opiniones o medidas sólidas y el 30% no, así mismo, un 49% de los empleados manifestaron que implementan un sistema de recompensas como una forma de reconocimiento por sus logros (Diario Gestión, 2018).

De igual manera en las organizaciones peruanas dedicadas a la producción de leche, así como corporaciones dedicadas a otros rubros productivos, se hallan en la indagación constante de la manera de innovar y poder crecer en el mercado, de ser competitivos frente a los demás, a razón de ello el clima organizacional y el rendimiento en el trabajo son los indicadores que nos van ayudar tomar las mejores decisiones, resolver nuestros problemas y lograr nuestra metas y objetivos en la organización (Chagray et al., 2020).

Dentro de este contexto Peña y Villón (2018) en un escenario laboral, saber motivar a los trabajadores se ha puesto de tendencia actualmente en las empresas, argumentando que gracias a ello se obtiene mejores resultados, manteniendo a un colaborador motivado en sus labores cotidianas no es solo un conflicto latente, sino además es una combinación de los diversos elementos que se verá traslucido en su desempeño, de acuerdo a lo expresado anteriormente, los investigadores, Chinga y Terrazas (2017) relataron que el entorno y la eficiencia en el trabajo son elementos importantes en las empresas, ya que permitieron a los empleados mantener y ofrecer un excelente nivel de prestación a los usuarios.

Siendo el ambiente en el trabajo una ardua labor para las organizaciones en la actualidad, y es un gran motor que las empresas solo pueden aprovechar. En la empresa Go Ingenieros SAC, se presentó una situación donde el ambiente laboral

se encuentra en una etapa de mejora, debiéndose tomar en cuenta el rendimiento de sus trabajadores y a la vez se sientan comprometidos con la organización.

De acuerdo a lo descrito anticipadamente fue planteado el problema principal: ¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?, teniéndose como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación de la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022? (2) ¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022? (3) ¿Cuál es la relación de la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022? (4) ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022? (5) ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?

La justificación teórica, la tesis se encontró basada en principios y teorías básicas, utilizando diferentes tratados nacionales e internacionales sobre las variables del estudio y proporcionando nuevas ilustraciones para las descendencias futuras. De igual manera la justificación metodológica, se manejaron los métodos y técnicas donde prima la obtención de resultados en post de la investigación. Asimismo, la justificación práctica donde los resultados que surgen del informe de tesis sirvieron para optimizar la parte operativa de las organizaciones del sector empresarial. También, la justificación social simbolizó el impacto positivo o negativo del estudio realizado por la empresa en lo referente al ambiente en el trabajo y del desempeño laboral en busca de pericias óptimas.

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos siguientes: (1) Establecer la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (2) Identificar la relación entre el involucramiento laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (3) Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa

constructora en Huaraz, 2022. (4) Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (5) Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

De igual manera, la investigación planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. También las hipótesis específicas: (1) Existe relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (2) Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (3) Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (4) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022. (5) Existe relación entre las condiciones laborales el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

II.- MARCO TEÓRICO

La investigación contó con los antecedentes subsecuentes en el ámbito internacional a la tesis realizada por Garcés (2021), cuya investigación buscó establecer la asociación que pudiese existir entre el clima laboral y el desempeño laboral, su método fue cuantitativo, donde los resultados encontrados hacen referencia a las variables, midiendo los elementos de liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, se hallaron en 63%, 62% y 52% respectivamente, concluyéndose que se presenta una asociación importante entre las variables investigadas.

Asimismo, Álvarez et al. (2019) al realizar su investigación, ha planteado por propósito fue realizar el análisis de correlación aplicado al clima laboral y al desempeño de los empleados de administración de la Liga Contra el Cáncer en Bogotá. La metodología fue cualitativa, la población de la investigación estuvo establecida por 78 empleados de la entidad, recolectando los datos a través de la entrevista de tipo semiestructurada, siendo los resultados respecto a la gestión organizacional un 62%, los escenarios en el trabajo están montadas y las condiciones del entorno cumplen con las características de la empresa, concluye que, a mayor convivencia entre los trabajadores en la empresa, mejor desempeño laboral.

El planteamiento realizado por Pilligua et al. (2019) sostiene que el estudio tuvo por finalidad valorar el clima laboral en el rendimiento productivo respecto a la empresa. En cuanto al método investigativo usado fue descriptivo con enfoque cualitativo, se hizo uso de la encuesta a una población de 87 personales. Con un resultado de 58% sobre el clima laboral en nivel de mejora. Concluye que las empresas deben asegurarse de crear el entorno de trabajo adecuado para sus empleados para que puedan mejorar sus niveles de productividad.

Ordoñez et al (2020) manifestaron que en su investigación establecieron por objetivo determinar la percepción del clima y satisfacción laboral y cómo repercute en el desempeño del talento humano, aplicando el enfoque cuantitativo. Respecto a la metodología, la población estuvo conformado por 452 trabajadores que suelen laborar en las empresas ferreteras. Respecto a los hallazgos llegaron a determinar que el clima laboral incide de forma notable en el desempeño laboral siendo la

asociación fuerte y el estadístico usado fue el de Pearson con un índice de 0.74, en tanto que la satisfacción laboral tiene influencia en su desempeño laboral con un índice de asociación igual a 0.566, verificándose que las variables: se encuentran enlazadas entre sí, por lo que repercuten en el desempeño laboral y así se pueda alcanzar la prosperidad de la empresa al interno de un mercado bastante competitivo.

Ramos et al. (2019), señalan en su investigación, que ha sido cuantitativa con tipología descriptivo correlacional. Evidenciándose que el clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores, en consecuencia, trabajador va a tener un mejor desempeño cuando es percibido un mejor clima laboral; comprobándose mediante la prueba estadística del chi cuadrado; entonces, se acepta la hipótesis alternativa y rechazando la nula, resultado que orientó que se propusiera un plan de mejora con el objetivo de fortalecer el desempeño laboral.

La investigación contó como antecedentes nacionales, entre los que encontramos al estudio sustentado por Chávez y Galindo (2021) quien en su tesis planteó por finalidad comprobar la relación del clima laboral sobre el desempeño laboral que se presenta en los colaboradores que laboran en las áreas administrativas, los métodos utilizados fueron no experimental y a la vez transversal, considerando 153 servidores para la muestra, de una población de 343 empleados de la entidad, las evidencias según Kruskal Wallis cuyos valores de las variables fueron $p=.481$ y $(p=.069)$ respectivamente y se concluye con la comprobación de asociación respecto a las variables estudiadas.

Asimismo, Espinoza (2021) en su estudio llegó a plantear por finalidad el establecimiento de la presencia de relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, en la que los métodos que se usaron fueron no experimental, cuantitativa, correlacional y el universo poblacional fue constituido por 25 empleados de la empresa, la muestra fue censal, obteniendo el resultado según el coeficiente de Spearman encontrando el valor de 0.542, en conclusión, se determina que las variables están relacionadas.

Según, Cedeño (2020) su estudio ha tenido por propósito el establecimiento del dominio del clima organizacional respecto al desempeño del empleado de

oficinas administrativas del Gobierno local de la Esperanza, su metodología ha ido no experimental, también transversal, cuantitativo, correlacional, cuya población llegó a estar formada por 42 servidores de la entidad, en concordancia con los hallazgos del clima laboral con un grado intermedio en un 98% y apreciando un desempeño del personal regular en un 100%, se llegó a la conclusión que se tiene que mejorar el clima para obtener un mejor desempeño en la institución.

Según, Chanduví (2020) en su investigación estableció por fin verificar la asociación acerca del clima organizacional con el desempeño laboral respecto a los empleados del centro médico Bellavista de la Unión, Sechura 2019, la metodología ha sido cuantitativa, y dentro de esta clasificación, fue también no experimental, correlacional y transversal, aplicando la encuesta, como también el cuestionario dirigido a recolectar los datos, hallando según el coeficiente de Spearman el valor 0,889, se concluye que se ha presenciado relación con respecto a las variables planteadas en la investigación.

Según, Chinga y Terrazas (2017) en su investigación buscaron precisar la asociación presente respecto al clima laboral respecto al desempeño laboral que se presenta en los trabajadores del área de salud, la metodología ha sido descriptiva correlacional, cuantitativa, cuya población fue conformada por 150 empleados de la entidad, tomándose como muestra a 119 colaboradores, según los resultados según Spearman con un valor 0.414 nos muestra una correlación moderada, el estudio concluye que entre ambas variables estudiadas existió una correlación moderada.

La investigación de Canales-Farah et al. (2021), propuso como finalidad el establecimiento de relación entre el clima organizacional respecto al desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas en Ferreyros S.A. en el periodo de pandemia, Lima, 2021, teniendo el enfoque cuantitativo, el método no experimental del tipo correlacional – descriptivo, la conformación de la muestra fue el total poblacional (58 trabajadores pertenecientes al área comercial). Se evidencia la presencia de una asociación considerada significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por su parte, Alemán (2019) refirió que su investigación establece por objetivo, establecer la correlación entre el clima organizacional y la evaluación del

desempeño. Para lo cual se hizo de la evaluación del desempeño laboral de 360° aplicándolo a 55 jefes del Área de Hospitales en la Región Arequipa, habiéndose realizado 385 evaluaciones, se hizo uso de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo. Con el estudio se llegó a evidenciar la no presencia de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, empero, si la presencia de relaciones significativas entre las variables y sus indicadores, de manera separada.

Barboza et al. (2021) propusieron por finalidad el establecimiento de relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, permitiendo un enfoque cuantitativo, con tipología correlacional, no experimental y transversal. Fue aplicada una encuesta a 18 trabajadores del hotel. Fue aplicado un cuestionario para cada variable, para la medición de la correlación ha sido utilizado el coeficiente de relación de Spearman, que luego de ser aplicado se pudo observar que existe una correlación de 0.733, con lo que se demuestra la existencia de una relación positiva alta, siendo el nivel de significancia 0,01, bastante menor a 0,05; concluyendo que se presenta una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un hotel de la ciudad de Jaén.

Goicochea (2019), en su estudio estableció por finalidad la evaluación de la relación entre el desempeño laboral y su normal desarrollo de funciones iniciándose desde la perspectiva del clima organizacional. El tipo de investigación ha sido no experimental transversal, descriptiva, aplicándose un cuestionario con 46 ítems, siendo la muestra de 62 trabajadores que fueron elegidos de forma aleatoria. En cuanto a los resultados, se ha logrado establecer que la presencia de relación de influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Olivera et al (2021) señalaron por objetivo el determinar la relación entre el clima y desempeño laboral que se pueda presentar en la empresa Cotton Life, contando con el enfoque cuantitativo, así como con un diseño correlacional causal, no experimental; siendo la muestra de 80 colaboradores, llegaron a utilizar la técnica de la encuesta y se usó el instrumento denominado cuestionario, como hallazgo principal se obtuvo el valor significativo respecto al valor de probabilidad p-valor igual a 0.000; por lo que se aceptó la hipótesis del estudio, llegando a la conclusión de la existencia de influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Cotton Life.

La investigación contó como antecedentes locales a la tesis realizada por Aguilar (2020) en cuya tesis llegó a plantear por propósito, determinar el dominio del clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial pertenecientes al centro médico, Palmira, Huaraz, 2018, los métodos fueron aplicada, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, siendo su universo de 45 servidores asistenciales, las evidencias muestran que un 13.3% de encuestados consideraron respecto al clima laboral que ha influido siempre en el desempeño laboral, concluyéndose que se observa luego del análisis, una condición moderada de asociación acerca de las variables de investigación.

Por su lado, en su estudio Urbano (2018) estableció como objetivo la evaluación del impacto del clima organizacional en la mejoría del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano (ALA-HZ), para lo cual se utilizó la prueba Chi-cuadrado, en la que los hallazgos evidencian que para la dimensión nivel de percepción global del ambiente laboral el 54% lo calificaron como favorable en tanto que la dimensión nivel de percepción del ambiente laboral en relación a la infraestructura y tecnología, refleja que 8% lo califica como muy favorable. Respecto al desempeño laboral, el 38% lo califica como excelente. El valor teórico arrojado por la prueba Chi cuadrado fue de 88,25 inferior respecto al valor calculado que fue de 839,44; motivo que sostiene que se ha rechazado la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa. Conclusión: un adecuado clima organizacional mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la ALA-HZ.

Asimismo, Campos y Ruesta (2018) en Huarmey, en su investigación planteó por propósito comprobar el clima organizacional respecto al desempeño laboral que se presenta en los empleados del ANA, Huarmey, Chicama 2018, los métodos fueron no experimental, descriptivo y transversal, estableciendo como población a 30 servidores de la entidad, los resultados encontrados nos muestran que el clima obtiene un 23% situándose en un nivel alto, al mismo tiempo el desempeño laboral obtiene 23% situándose en el nivel muy alto, donde se llegó a concluir que las variables investigadas se hallan relacionadas de modo positivo en el interior de la entidad estatal.

En cuanto a las bases teóricas dirigidas a la variable clima laboral definidas de acuerdo a los planteamientos conceptuales, la variable clima laboral, según,

Chiavenato (2019) precisó que es el entorno íntimo y el ambiente para establecer patrones en la organización, manteniendo una influencia de elementos exteriores e interiores en su comportamiento, tales como: tecnológico, políticas, regulaciones, diferentes estilos de liderazgo, ciclo de vida empresarial, etc., todos los factores expuestos afectan las actitudes de los empleados, los comportamientos, los niveles de desempeño y el nivel de producción de la organización, al respecto Daza et al. (2021) manifiestan que es la percepción subjetiva general que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo. Esta visualización cubre una amplia gama de temas: productividad, satisfacción, rendimiento, soporte, objetivos, política y medio ambiente.

Partiendo de la perspectiva de los autores, Torres et al. (2017) precisaron que es la apreciación que tienen los empleados de la empresa en relación a la motivación que tienen en la organización. El conocimiento está ahí presente en la dinámica organizacional en interacción con el ambiente organizacional, relacionada con la asignación de recursos.

Desde la perspectiva de Gallegos et al. (2018) sustentaron que el clima también afecta el liderazgo, ya que los vínculos interpersonales que se presentarse entre líderes y los demás componentes de la organización serán buenas si el ambiente es amigable y armonioso.

Asimismo, según, Panchi (2018) precisaron que el clima organizacional ha comenzado a jugar un papel fundamental en el desarrollo organizacional, ya que consiste en un conjunto de factores psicológicos, grupales y organizacionales que sustentan lo que observan a manera de percepción de que los elementos humanos de la empresa son considerados como el centro de la organización.

Según, Acha y Castillo (2018) detallaron que el clima laboral tiene una incidencia trascendente cuando se pretende lograr la satisfacción de los empleados, a través del uso de diversas herramientas, que son indispensables para lograr tener mayor productividad.

Según, Rivas y (2018) mencionaron que actualmente evaluar el clima laboral se vuelve difícil y no existe una herramienta que cumpla con las expectativas. Sería factible contar con estrategias adecuadas que se reincorporen a la metodología del

clima organizacional y que nos permitan contar con instrumentos válidos ya la medida para obtener mejores resultados.

Del mismo modo, según Sotelo y Figueroa (2017) indicaron que actualmente las organizaciones se encuentran en la etapa competitiva, por lo que deben estar en condiciones óptimas desde adentro para brindar un buen servicio, de ahí los conceptos de clima organizacional y calidad del servicio son necesario para avanzar y así poder concretar las decisiones que los lleven a desarrollarse dentro de un marco competitivo y gerencial que contribuyan en la mejoría de la organización.

Entre los factores de evaluación del clima laboral, se consideraron diversos elementos que intervienen en el entorno donde laboran los empleados, el cual crean un vínculo de confiabilidad, sinergia, permanencia entre los integrantes de la empresa. En primer lugar, la comunicación, al interior de las empresas debería ser utilizando métodos transparentes, de manera horizontal, donde los empleados se sientan comprometidos respecto a las metas y a los objetivos organizacionales. Entonces, con la colaboración, se mide el nivel de compromiso y responsabilidad entre los colabores, el trabajo en equipo, el compañerismo, la fiabilidad de las relaciones entre ellos. De igual manera el liderazgo, involucra al funcionario que dirige a los subordinados con la clara intención del buen manejo de su área. También la carrera profesional, está relacionada con las capacidades y competencias académicas de los trabajadores, el cual les va a permitir lograr ascenso y mejoras laborales. Así mismo la satisfacción actitudes positivas en sus labores cotidianas. De igual manera las condiciones físicas van a permitir un mejor desempeño en su trabajo, siendo elementos sustanciales en los empleados. El integro de los factores mencionados, deben ser manejados por la alta dirección para la mejoría del desempeño laboral en las organizaciones (Pilligua et al., 2019).

Desde la perspectiva de Coello (2021) planteó que el clima organizacional representa uno de los mecanismos importantes para el logro de las metas empresariales debido a que forma parte de la formación humana, por lo que la investigación dirigida hacia esta variable resulta de interés general para los interesados en el logro de la administración universitaria.

Las dimensiones del clima laboral, se estableció la autorrealización como la evaluación de los empleados sobre las oportunidades en el ambiente laboral que han beneficiado su avance personal y profesional hacia los puestos. Así mismo el involucramiento es acoplarse a los principios comerciales y comprometerse a mantenerlos en el negocio. De igual manera la supervisión que viene a ser la evaluación continua del gerente en base a las tareas diarias, dirección y apoyo para un mejor desempeño. Del mismo modo la comunicación es el flujo oportuno de información relevante para la organización, su urgencia, claridad, pertinencia y precisión para sus operaciones internas, en la prestación de servicios. También las condiciones laborales son situaciones en las que la organización no está obligada a cumplir con las funciones que tiene asignadas.

Las bases teóricas correspondientes a la variable desempeño laboral, fueron definidas como las conductas que se observan en los trabajadores que se encuentran asociados con los objetivos organizacionales y pueden medirse en términos de las calificaciones y habilidades del individuo cuyo desempeño y resultados en las organizaciones están relacionados con el conocimiento, y ello va contribuir a los objetivos de la organización (Chiavenato, 2019).

Bajo el criterio de Beltrán y Téllez (2018) precisaron que corresponde a la capacidad de un individuo para producir, crear, hacer, completar y realizar tareas en un inferior tiempo, adicionado a un menor esfuerzo y con una mejor calidad.

Desde la perspectiva de Ramírez y Nazar (2019) detallaron sobre la investigación relacional entre la estructura de la empresa y el rendimiento laboral, señalando que ha coexistido una transparente preferencia importante para establecer vínculos con el desempeño de la tarea, continuando así las directrices del 'mainstream' subyugado por la extensión práctica (la investigación central únicamente en el desempeño de tarea, referente a la realización de un cargo o rol relacionado al núcleo técnico de la empresa).

Los vínculos interpersonales en el desempeño laboral, desde la perspectiva de, Hanco et al. (2021) mencionaron que juegan un rol trascendental en los negocios, las interacciones de las personas, empleados, trabajadores en una organización, ya que tienen diversas formas de ver las cosas, discernimientos o circunstancias, esto puede afectar el desempeño positivamente o negativamente

en el trabajo, lo que a su vez puede facilitar o distraer a las organizaciones de lograr sus objetivos.

Las capacitaciones en el desempeño laboral, según, Ttito & Quintanilla (2020) manifestaron que los programas de formación son una estrategia eficaz para fomentar la mejora del desempeño laboral, estos planteamientos son de mucha importancia que van a permitir mejoras en la organización.

Según, Zambrano et al. (2021) indicaron que medir el desempeño en las instituciones gubernamentales resulta de trascendente importancia respecto a tomar decisiones y la búsqueda del logro de las metas de manera efectiva.

Asimismo, Rosas y Kato (2019) manifestaron que las destrezas en el campo laboral y la distinción productiva pueden crear incentivos económicos favorables, valorando el buen desempeño en la organización.

Bajo el planteamiento de Pasanashi et al. (2021) mencionaron que es transcendental saber a profundidad su desempeño, identificar ciertos factores que van a dar muchas satisfacciones en el entorno organizacional para los colaboradores de la Institución.

Yongxing et al. (2017) los autores en su artículo mencionaron que los trabajadores con alta competitividad, responsabilidad laboral pueden contribuir más al desempeño laboral, en relación con aquellos con baja competencia. Sin embargo, el estudio actualmente encontró que los supuestos contendrían influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento en la empresa.

Según Ramos y Tejera (2017) mencionaron que las empresas en relación al mundo laboral se hallan inmersos a los desafíos permanentes, que garanticen los escenarios laborales y que aporte con estrategias motivacionales a sus colaboradores, primando la prosperidad y la complacencia de los miembros. No obstante, los discernimientos de los empleados relacionados con las particularidades de su entorno y cómo se aprecian con el semejante, varían de persona a persona.

Según Cárdenas y Bardales (2020) el desempeño es un tópico muy perceptivo para las instituciones, especialmente las de carácter público, ya que deben lograr los objetivos institucionales y el cumplimiento con las políticas

establecidas por el Estado; empero, numerosas autoridades no dan la suficiente atención debiéndose a la situación política, donde los trabajadores del sector público realizan trabajos buscando cumplir sus objetivos personales los cuales no concuerdan con las competencias que son especificadas en aspectos técnicos como el perfil del puesto.

La eficiencia en el trabajo y el desempeño laboral representan el pilar básico en el desarrollo de cualquier empresa, pues crece, progresa y va a desarrollarse en la medida que pueda satisfacer las necesidades y condiciones de la población, caso contrario pueden crearse defectos que afecten a la sociedad desarrollada. Entonces, para afianzar y asegurarse que los trabajadores realicen adecuadamente su actividad laboral, en el que se respeten los criterios de selección, así como de contratación, empero los referidos criterios con frecuencia se pasan por alto debido a menudo a factores intrínsecos, así como los presupuestos, los trabajos limitados y precarios a los cuales se encuentran sujetos los trabajadores, así como a la pobre capacitación (Cárdenas & Bardales, 2020).

Las dimensiones de desempeño laboral, se determinaron con la productividad laboral, según, Jaimes et al. (2018) precisan que la productividad funcionalmente promueve tomar las mejores decisiones en sus distintos niveles y debe entenderse en las empresas como tal, en el entorno actual caracterizado por una respuesta volátil, incierta, compleja, poco clara y tardía. Asimismo, la eficacia laboral, según, Rojas et al. (2018) mencionan que son diversas actividades donde se van optimizar la utilización de los recursos, contando como objetivo, el de obtener resultados y alcanzar las metas de la organización. De igual manera, la eficiencia laboral, según, Rojas et al., (2018) precisa que la justificación son las competencias de un individuo cuando realiza sus tareas y roles dentro organizacionales.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En el estudio se aplicó la tipología básica, de acuerdo al planteamiento de Arias y Covinos (2021) el cual también es llamado investigación pura, teniendo como precepto que en esta tipología investigativa no se orienta a la resolución de una problemática inmediata, por el contrario, es utilizado como base teórica en la que servirá para complementar otras tipologías investigativas. Por lo su alcance logran llegar a los niveles exploratorios, descriptivos e inclusive correlacionales, posición coincidente con lo manifestado por (CONCYTEC, 2022).

En cuanto a la ruta, la investigación fue de ruta cuantitativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), quienes señalan acerca de la ruta cuantitativa, que se trata de una metodología que incorpora los métodos estadísticos para realizar la prueba de hipótesis.

Diseño de la investigación

El estudio investigativo ha contado con el diseño no experimental, desde el punto de vista de Arias y Covinos (2021) refieren que los individuos considerados en el estudio son evaluados en su entorno natural, en el que no se va a cambiar situación alguna.

La investigación fue descriptiva, debido a que utilizan para describir mejor los tópicos en función de las estadísticas recopiladas (Arias & Covinos, 2021).

El estudio fue correlacional debido a que la finalidad primordial de la investigación consistió en saber la manera de lograr implicar por lo menos dos variables, buscando su asociación (Arias & Covinos, 2021).

3.2.- Variables y Operacionalización.

Variables

Variable 1: Clima laboral:

Definición conceptual: respecto al cual, Daza et al. (2021) precisaron que el clima organizacional representa la apreciación experimentada por los trabajadores del entorno laboral de la organización, la que se estableció por diversos elementos empresariales y particulares.

Definición operacional: la variable clima laboral estuvo basado en el planteamiento teórico denominado CL-SPC, el cual estuvo comprendido por 5 dimensiones específicas las que se detallan: supervisión, autorrealización, condición laboral, involucramiento laboral, comunicación. Debido a que la propia escala sugiere la adopción de 5 categorías, será obviada y será reemplazada por la escala planteada por la investigadora, debido a que, cuanto más categorías se presenten, más bajo será el coeficiente de relación, por lo que se optó por plantear solo 3 categorías, como se detalla en la matriz de operacionalización de variables respectiva.

Indicadores: los indicadores del clima laboral estuvieron orientados en el desempeño laboral, los valores organizacionales, el desarrollo profesional, compromiso con la organización, programas de capacitación y técnicas de motivación de parte de los directivos, normas y políticas de remuneración, trabajo en equipo, el nivel del logro del trabajador y visión, visión y manejos de la empresa, información empresarial a la vanguardia de los colaboradores, infraestructura de la empresa, tecnología capacitación y evaluación del rendimiento, trabajo en equipo y capacidad de escucha.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual, para el cual, Chiavenato (2019) precisó que “es el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual planteado el cumplimiento de las metas”.

Definición operacional: En consideración a la variable desempeño laboral, ésta fue valuada mediante las dimensiones siguientes: productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral.

Indicadores, los indicadores de desempeño laboral fueron las tareas, trabajo, políticas, metas, cronogramas, tareas asignadas, funciones, calidad, responsabilidad, conocimiento técnico, liderazgo, adaptación, actividades.

Escala de medición.

Se hizo uso de una escala de medición ordinal, planteada por la investigadora, el cual se presenta en la matriz de operacionalización de variables respectiva.

3.3.- Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

En lo que respecta a la población del estudio fue formada por 34 trabajadores pertenecientes a la empresa (04 gerentes y 30 trabajadores) quienes, para la realización de la encuesta, fueron localizados realizando sus labores en la empresa Go Ingenieros S.A.C., a quienes se les encuestó en las instalaciones de la organización. Según Ventura (2017), quien ha definido a la población para la investigación refiriéndose a él como un conglomerado de elementos que incluyen indudables peculiaridades que se intentan investigar, posición respaldada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) y Vara-Horna (2012)

- Criterios de inclusión: Estuvo conformado por los la totalidad de trabajadores con contrato vigente.
- Criterio de exclusión: Estuvo conformado por los trabajadores sin contrato y Trabajadores temporales.

Unidad de Análisis

Llegó a estar constituida por el trabajador perteneciente a la empresa Go Ingenieros S.A.C. (04 gerentes y 30 trabajadores).

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos

En el proceso investigativo ha sido empleado la encuesta para recopilar la información, ya que el planteamiento de Arias y Covinos, (2021) señala que es una herramienta que se realiza a través del cuestionario, enviada únicamente a las personas donde brinda información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones.

Instrumento de recolección de datos

Se ha empleado como instrumento, el conocido cuestionario, por medio del cual se ha extraído la información requerida en el estudio. Arias y Covinos, (2021) precisan que es una herramienta de uso común para la compilación de los datos.

3.5.- Procedimiento de recolección de datos

El estudio se inició, solicitando la autorización a la empresa en estudio, con el objetivo de ejecutar la encuesta por medio del cuestionario que serán entregados de forma presencial a los gerentes y trabajadores operativos de la organización, y los datos derivados será escogida e ingresada en Excel para el análisis respectivo.

Confiabilidad:

La información compilada fue puesta a prueba su confiabilidad, en la que se logró evidenciar por medio de la técnica el Alfa de Cronbach el cual se encuentra en el [Anexo 6](#). Al respecto, la confiabilidad o también llamada fiabilidad hace referencia a la consistencia o precisión de las puntuaciones o de la información obtenido a través de un instrumento administrado en diversas ocasiones (Medina-Díaz & Verdejo-Carrión, 2020).

Validez del instrumento.

Fue validada por tres expertos que van a manifestar la adecuación y aplicabilidad de las herramientas de recolección de datos, consignada en el [Anexo 7](#). Respecto a la validez, ésta se refiere al grado o nivel en que la teoría, así como la evidencia hallada avalan las interpretaciones respecto a la puntuación de un instrumento de medición o una prueba planteada (Medina-Díaz & Verdejo-Carrión, 2020).

3.6.- Método de análisis de datos.

En el proceso investigativo en lo referente al análisis de datos, se utilizaron las herramientas tecnológicas que apoyaron enormemente el proceso; asimismo se tabularon y analizaron los datos utilizando el SPSS V. 28.0 y Excel 2019, de igual

manera se realizó la prueba de normalidad contando por objetivo el de establecer el tipo de prueba de hipótesis a emplear.

3.7.- Aspectos éticos

En el desarrollo académico de la investigación se resguardaron los planteamientos rectores establecido por la Universidad Cesar Vallejo, la esencia del estudio fueron las personas, para lo cual se han tutelado los principios éticos correspondientes a toda investigación, los cuales fueron preaprobados coincidiendo con lo que señala (Baeza, 2020).

La investigación ha sido realizada contando como fundamento a la "Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa" la cual fue aprobada mediante resolución del vicerrectorado de investigación N°110-2022-VI-UCV, tomándose en cuenta, asimismo, las normas internas de la UCV.

También, siguiendo esta orientación, han sido considerados los siguientes puntos:

- (i) El anonimato de las personas sujetos a la encuesta, por ser un tema de cuidado;
- (ii) El respeto irrestricto por las ideas y textos de otros autores, los que son debidamente citados y referenciados, para lo cual ha sido empleada las Normas APA en su séptima versión;
- (iii) Evitar la modificación de los datos bajo cualquier circunstancia en todo el proceso investigativo. Estos planteamientos responden a lo señalado por (Moya, 2021) y también por (Yaacov, 2015);
- (iv) la originalidad ha sido garantizada mediante el uso de la herramienta tecnológica turnitin, evidenciando un porcentaje de similitud menor al 20% respecto a otras investigaciones contempladas en la red, incluyen la base de datos de turnitin.

IV.- RESULTADOS

4.1.- Análisis descriptivo de las variables

Tabla 1

Frecuencia del clima laboral

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	8	23.5%	23.5%
Aceptable	22	64.7%	88.2%
Excelente	4	11.8%	100.0%
Total	34	100.0%	

Nota. El 64.7% de los elementos conformantes de la muestra encuestados puntualizaron que el clima laboral tiene un nivel medio, el 23.5% informaron que es pésimo y en tanto que el 11.8% expusieron que es excelente.

Tabla 2

Frecuencia del clima laboral y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Pésimo		Aceptable		Excelente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima laboral	8	23.53	22	64.71	4	11.76	34	100
Autorrealización	8	23.53	19	55.88	7	20.59	34	100
Involucramiento laboral	10	29.41	20	58.82	4	11.76	34	100
Supervisión	10	29.41	18	52.94	6	17.65	34	100
Comunicación	9	26.47	21	61.76	4	11.76	34	100
Condiciones laborales	8	23.53	19	55.88	7	20.59	34	100

Nota. La variable clima laboral experimentó un nivel aceptable con un 64.71%, similar al que se presentan sus dimensiones los cuales se encuentran entre 52.9% al 61.76%.

Tabla 3*Frecuencia del Desempeño Laboral*

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficiente	9	26.5%	26.5%
Poco eficiente	19	55.9%	82.4%
Eficiente	6	17.6%	100.0%
Total	34	100.0%	

Nota. El 55.9% de los sujetos a quienes se les aplicó la encuesta puntualizaron que el desempeño laboral es ineficiente, en tanto que el 26.5% expresaron que es poco eficiente, mientras que el 17.6% lo calificaron como eficiente.

Tabla 4*Frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Ineficiente		Poco eficiente		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	9	26.47	19	55.88	6	17.65	34	100.00
Productividad laboral	9	26.47	17	50.00	8	23.53	34	100.00
Eficacia laboral	8	23.53	17	50.00	9	26.47	34	100.00
Eficiencia laboral	8	23.53	20	58.82	6	17.65	34	100.00

Nota. El desempeño laboral experimentó una categoría poco eficiente con un 55.88%, similar al que se presentan sus dimensiones los cuales se encuentran entre 50% al 58.82%.

4.2.- Análisis descriptivo por objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 5

Análisis descriptivo cruzado de las variables clima laboral y el desempeño laboral

		V2_Desempeño_laboral			Total	
		Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente		
V1_Clima_laboral	Pésimo	Recuento	8	0	0	8
		%	23,5%	0,0%	0,0%	23,5%
	Aceptable	Recuento	1	19	2	22
		%	2,9%	55,9%	5,9%	64,7%
	Excelente	Recuento	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	11,8%	11,8%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En concordancia con la tabla previa, el 55.9% expusieron que el clima fue aceptable, asociado con el desempeño laboral fue poco eficiente, el 23.5% relataron que es clima laboral fue pésimo y el desempeño laboral fue ineficiente, en tanto el 11.8% manifestó que el clima laboral ha sido excelente y el desempeño laboral ha sido eficiente.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 6

Análisis descriptivo cruzado de la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral

			V2_Desempeño_laboral			Total
			Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente	
D1_Autorrealización	Pésimo	Recuento	8	0	0	8
		%	23,5%	0,0%	0,0%	23,5%
	Aceptable	Recuento	0	17	2	19
		%	0,0%	50,0%	5,9%	55,9%
	Excelente	Recuento	1	2	4	7
		%	2,9%	5,9%	11,8%	20,6%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En la tabla previa, se visualizó que el 50% de los participantes de la encuesta, manifestó que la autorrealización es medio, relacionándose con los que sintieron que el desempeño laboral fue poco eficiente, el 23.5% señaló que la autorrealización fue pésima, a la vez que el desempeño laboral fue poco eficiente, y el 11.8% expresó que la autorrealización fue excelente, a la vez que el desempeño laboral fue eficiente.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre el involucramiento laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 7

Análisis descriptivo cruzado de la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral

			V2_Desempeño_laboral			Total
			Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente	
D2_Involucramiento_laboral	Pésimo	Recuento	8	2	0	10
		%	23,5%	5,9%	0,0%	29,4%
	Aceptable	Recuento	1	17	2	20
		%	2,9%	50,0%	5,9%	58,8%
	Excelente	Recuento	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	11,8%	11,8%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En concordancia con la tabla previa, el 50% expresó que el involucramiento laboral es medio, relacionándose con el desempeño laboral, que fue poco eficiente, el 23.5% manifestó que el involucramiento laboral fue pésimo, en tanto que el desempeño laboral fue ineficiente, el 11.8% refirió que el involucramiento laboral fue excelente, a la vez que el desempeño laboral fue eficiente.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 8

Análisis descriptivo cruzado de la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral

		V2_Desempeño_laboral			Total	
		Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente		
D3_Supervisión	Pésimo	Recuento	8	2	0	10
		%	23,5%	5,9%	0,0%	29,4%
	Aceptable	Recuento	1	15	2	18
		%	2,9%	44,1%	5,9%	52,9%
	Excelente	Recuento	0	2	4	6
		%	0,0%	5,9%	11,8%	17,6%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En concordancia con la tabla precedente, el 44.1% se expone que la supervisión fue aceptable relacionándose con el desempeño laboral, que fue poco eficiente, el 23.5% refiere que la supervisión fue pésima, en tanto que refieren que el desempeño laboral fue ineficiente; el 11.8% señalaron que la supervisión fue excelente, en tanto que el desempeño laboral fue eficiente.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 9

Análisis descriptivo cruzado de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral

		V2_Desempeño_laboral			Total	
		Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente		
D4_Comunicación	Pésimo	Recuento	8	1	0	9
		%	23,5%	2,9%	0,0%	26,5%
	Aceptable	Recuento	1	18	2	21
		%	2,9%	52,9%	5,9%	61,8%
	Excelente	Recuento	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	11,8%	11,8%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En concordancia con lo visualizado en la tabla previa, el 52.9% expusieron que la comunicación fue aceptable relacionándose con el desempeño laboral, el cual fue calificado como poco eficiente; el 23.5% refirió que la comunicación fue pésima, en tanto que el desempeño laboral fue calificado como ineficiente; el 11.8% manifestó que la comunicación fue aceptable, en tanto que el desempeño laboral fue calificado como eficiente.

Objetivo específico 5

Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 10

Análisis descriptivo cruzado de la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral

		V2_Desempeño_laboral			Total	
		Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente		
D5_Condiciones_laborales	Pésimo	Recuento	8	0	0	8
		%	23,5%	0,0%	0,0%	23,5%
	Aceptable	Recuento	1	18	0	19
		%	2,9%	52,9%	0,0%	55,9%
	Excelente	Recuento	0	1	6	7
		%	0,0%	2,9%	17,6%	20,6%
Total	Recuento	9	19	6	34	
	%	26,5%	55,9%	17,6%	100,0%	

Nota. En concordancia con lo visualizado en la tabla previa, el 52.9% aludió a que las condiciones laborales fueron consideradas como aceptables, relacionándose con el desempeño laboral, el cual fue es calificado como poco eficiente; el 23.5% expuso que las condiciones laborales fueron pésimos a la vez que el desempeño laboral fue calificado como ineficiente; el 17.6% refirió que las condiciones laborales fueron excelente, a la vez que el desempeño laboral fue considerado como eficiente.

4.3.- Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Esta prueba viene a ser una prueba de bondad de ajuste el cual va a permitir verificar qué tipo de distribución siguen los datos que se han obtenido, en consecuencia, qué pruebas (paramétricas o no) se puede utilizar a la hora de realizar el contraste estadístico (Romero, 2016).

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Significancia
V1_Clima_laboral	.755	34	<.001
D1_Autorrealización	.799	34	<.001
D2_Involucramiento_laboral	.775	34	<.001
D3_Supervisión	.800	34	<.001
D4_Comunicación	.766	34	<.001
D5_Condiciones_laborales	.799	34	<.001
V2_Desempeño_laboral	.796	34	<.001
D1_Productividad_laboral	.810	34	<.001
D2_Eficacia_laboral	.810	34	<.001
D3_Eficiencia_laboral	.789	34	<.001

H0: La distribución de la variable a estimar es igual a la distribución normal

H1: La distribución de la variable a estimar es diferente a la distribución normal

Normalidad		
V1_Clima_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$
D1_Autorrealización	0.000	$< \alpha = 0.05$
D2_Involucramiento_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$
D3_Supervisión	0.002	$< \alpha = 0.05$
D4_Comunicación	0.002	$< \alpha = 0.05$
D5_Condiciones_laborales	0.000	$< \alpha = 0.05$
V2_Desempeño_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$

D1_Productividad_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$
D2_Eficacia_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$
D3_Eficiencia_laboral	0.000	$< \alpha = 0.05$

Empleo del estadístico:

Tipo	Prueba a realizar	Ocurrencia para su uso
Paramétrica	r de Pearson	Prob. Var1 y Var2 > 5%
No paramétrica	Rho de Spearman	Prob. Var1 y Var2 < 5% Prob. < 5% y Prob. > 5% o contrariamente

Nota. En la tabla previa han sido establecidos los parámetros, lo que permitió el hallazgo de la distribución normal, motivo por el cual se hizo uso del índice de Shapiro Wilk, encontrándose fundamentado en que la cuantía de sujetos que van a ser valuados resulta inferior a 50 elementos, sostenido por (Muñoz et al., 2019).

En lo referente a los resultados que devienen de la aplicación de la prueba conocida como de normalidad, aplicable a las variables, así como para sus dimensiones, fueron similares en todos casos, visualizándose que la distribución de los datos ha resultado diferente a la distribución normal, entonces, ha sido empleado la prueba no paramétrica Rho de Spearman con el propósito de comprobar las hipótesis planteadas por la investigadora respecto a la investigación, posición corroborada por (Ríos, 2017) y (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), teniendo en cuenta la interpretación, presentada en el [Anexo 10](#).

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 12

Correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

		V1_Clima_laboral	V2_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	V1_Clima_laboral	Coeficiente	1,000
		Significancia	,899**
		N	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,899**
		Significancia	1,000
		N	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultado resultante inferior al nivel de error 5%, por lo que se presentó asociación entre el clima laboral y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.899, evidenciándose una asociación positiva muy alta.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la autorrealización y el desempeño laboral.

			D1_Autorrealización	V2_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	D1_Autorrealización	Coeficiente	1,000	,744**
		Significancia)	.	,000
		N	34	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,744**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	34	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, el cual resulta menor al nivel de error 5%, en la que se presenta relación entre la autorrealización y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.744, evidenciándose una asociación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 14

Correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral

			D2_Involucramie nto_laboral	V2_Desempeño _laboral
Rho de Spearman	D2_Involucramiento_laboral	Coeficiente	1,000	,827**
		Significancia	.	,000
		N	34	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,827**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	34	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultado menor al 5%, por lo que se presenta asociación entre el involucramiento laboral y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.827, evidenciándose una asociación positiva alta.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la supervisión y el desempeño laboral

			D3_Supervisión	V2_Desempeño _laboral
Rho de Spearman	D3_Supervisión	Coeficiente	1,000	,778**
		Significancia. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,778**	1,000
		Significancia (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, ha sido obtenido como significancia el índice de 0.001, bastante inferior al 5%, por lo que se presenta asociación acerca de la supervisión y el desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.778, evidenciándose asociación positiva alta.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 16

Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral.

		D4_Comunicación	V2_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	D4_Comunicación	Coeficiente	1,000
		Significancia	.
		N	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,861**
		Significancia	,000
		N	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultante menor al 5%, por lo que se presenta relación acerca de la comunicación y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociatividad hallado fue de 0.861, evidenciándose asociación positiva alta.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre las condiciones laborales el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

H1: Existe relación entre las condiciones laborales el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.

Tabla 17

Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.

			D5_Condiciones _laborales	V2_Desempeño _laboral
Rho de Spearman	D5_Condiciones_laborales	Coeficiente	1,000	,936**
		Significancia (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente	,936**	1,000
		Significancia (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Nota. En concordancia con la tabla precedente, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultante menor al 5%, por lo que se presenta asociación entre el clima laboral y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.899, evidenciándose asociación positiva alta.

DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general, la determinación de asociación acerca del Clima laboral y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022. En concordancia con la teoría, Chiavenato (2019) quien definió al desempeño laboral como la conducta del trabajador en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual dirigida al logro de las metas en el seno del centro de labores. Una de las estrategias dentro de la teoría que permite mejorar el desempeño laboral es el clima laboral, al respecto Daza et al. (2021) precisan que el clima organizacional representaron la apreciación experimentada por los trabajadores del entorno laboral de la organización, la que se estableció por diversos elementos empresariales y particulares, planteamiento un tanto concordante con lo señalado por Chiavenato (2019) precisó que es el entorno íntimo y el ambiente para establecer patrones en la organización, manteniendo una influencia de elementos exteriores e interiores en su comportamiento, tales como: tecnológico, políticas, regulaciones, diferentes estilos de liderazgo, ciclo de vida empresarial, etc., todos los factores expuestos afectan las actitudes de los empleados, los comportamientos, los niveles de desempeño y el nivel de producción de la organización.

Con base a los hallazgos realizados, se estableció la presencia de una asociación positiva muy alta, debido a que se ha obtenido como coeficiente de asociatividad bajo la prueba Rho de Spearman un valor igual a 0.899 y como significancia bilateral el índice de 0.001, el cual resultó inferior al 5%, en la que se visualizó relación entre el clima laboral y desempeño laboral. Siguiendo esa línea, se expone que el 55.9% manifiestan que el clima es aceptable, relacionado con el desempeño laboral fue poco eficiente, el 23.5% relataron que es clima laboral fue pésimo y el desempeño laboral fue ineficiente, en tanto el 11.8% manifestó que el clima laboral fue excelente y el desempeño laboral fue eficiente.

Los hallazgos expuestos se asemejan a lo presentado por Chanduví (2020) quien aplicando el coeficiente de Spearman obtuvo el valor 0,889, concluyendo que se halla una asociación alta en cuanto a las variables planteadas en la investigación, en tanto que Chávez y Galindo (2021) realizan su investigación, en el que intentan

correlacionar variables a través de la prueba estadística Kruskal Wallis en el que presentan los valores de las variables siendo éstos: $p=.481$ y $(p=.069)$ respectivamente, concluyendo que se comprobó una correlación entre las variables estudiadas, lo que se considera inadmisibile, debido a que la utilización de esta prueba se enfoca por lo general a la comparación de grupos.

En su estudio Urbano (2018) estableció como objetivo la evaluación del impacto del clima organizacional en la mejoría del desempeño laboral. En cuanto al análisis estadístico inferencial utilizado fue la prueba estadística Chi-cuadrado, orientado a evaluar la correlación a un nivel de significancia del 5% ($p<0,05$). Los hallazgos señalan que el valor teórico arrojado por la prueba fue de 88,25 bastante inferior al valor calculado 839,44; motivo que sostiene la aceptación de la hipótesis alternativa. Conclusión: un adecuado clima organizacional mejorará el desempeño laboral, que, aunque la prueba es diferente, los resultados en cuanto a la correlación se asemejan.

Canales-Farah et al. (2021), llegaron al resultado a través de la prueba Chi cuadrado en la que desecha la hipótesis nula, quedándose con la alternativa, la cual señala evidencia acerca de la presencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, entonces, a mayor percepción de que existe un buen CO, mayor será el DL de los trabajadores.

Alemán (2019) al ejecutar la prueba inferencial a través de la prueba Rho de Spearman concluyó que se ha evidenciado la no existencia de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, empero, se ha determinado la existencia de relaciones significativas entre las variables y sus indicadores, indicando que se presentan separadamente.

Barboza et al. (2021) han realizado la medición de la correlación usando el coeficiente de Spearman, que luego de ser aplicado se pudo observar que existe una correlación de 0.733, con lo que se demuestra la existencia de una correlación positiva alta, siendo la categoría de la significancia 0,01; concluyendo que existe asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, situación semejante al hallado

Ordoñez et al (2020) manifestaron respecto a los resultados, que se ha determinado que el clima laboral incide notablemente en el desempeño laboral, siendo esta

fuerte usando el índice de Pearson obteniendo el valor 0.74, en tanto que la satisfacción laboral tuvo influencia en su desempeño laboral bajo una asociación con un índice de 0.566, verificándose que las variables: se encuentran enlazadas entre sí, por lo que repercuten en el desempeño laboral y así se pueda alcanzar la prosperidad de la empresa al interno de un mercado bastante competitivo.

Goicochea (2019), respecto a sus resultados encontrados, se logró establecer la presencia de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando los hallazgos realizados.

Ramos et al. (2019), señalaron que al realizar la prueba de hipótesis; se ha comprobado mediante de la prueba estadística del chi cuadrado; por lo que se acepta la hipótesis alternativa y rechazando la nula, resultado que orientó que se propusiera un plan de mejora con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral.

Olivera et al (2021) llegaron a establecer como resultado, del p-valor, siendo igual a 0.000; lo que conlleva aceptar la hipótesis del estudio, llegando a la conclusión de la existencia de influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Cotton Life.

De la misma manera, se presentó semejanza con los resultados presentados por Chinga y Terrazas (2017) quienes, en su investigación, según los resultados utilizando el coeficiente Spearman con un valor 0.414 nos mostraron una correlación moderada, el estudio concluyó que entre ambas variables estudiadas existió una correlación moderada.

También se halla semejanza con lo hallado por Espinoza (2021) quien en su estudio obtuvieron por resultado según el coeficiente de Spearman encontrando el valor de 0.542, en conclusión, se determina que las variables están relacionadas.

En lo referido al primer objetivo específico, el establecimiento de la asociación acerca de la autorrealización y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se obtuvo como significancia bilateral el índice de 0.001, resultante inferior al grado de error 5%, en la que se ha presentado relación entre las variables autorrealización y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociatividad hallado fue de 0.744, evidenciando una asociación positiva moderada, aunque no se logra la similitud entre las dimensiones, si se puede

establecer la asociación entre las variables, por lo que los hallazgos arribados en la investigación difieren un tanto con lo presentado por Chinga y Terrazas (2017), quienes sostienen que en sus resultados utilizando la prueba Rho de Spearman obtuvieron un valor 0.465 mostrando una correlación entre la autorrealización y el desempeño laboral, el estudio concluyo que entre la autorrealización y el desempeño laboral existió una correlación moderada, confirmando lo planteado como hipótesis en la presente investigación.

Con referencia al segundo objetivo específico, la identificación de la asociación acerca del involucramiento laboral y el Desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se ha obtenido como significancia bilateral el índice de 0.001, el cual resulta inferior al nivel de error 5%, presentándose relación entre las variables involucramiento laboral y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociatividad hallado fue de 0.827, evidenciando una asociación positiva alta, resultados con un nivel de asociación superior a lo presentado por Aguilar (2020) quien logra evidenciar que cierta relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, aunque el índice de correlación fue hallado utilizando la prueba chi cuadrado, en el que obtiene un índice de 19.425, con 2 grados de libertad y la significancia asintótica de 0.000, menor al nivel de error, por lo que se concluye que, a pesar de que utiliza otra prueba estadística, llega a la misma conclusión, la existencia de relación entre el involucramiento laboral y el desempeño.

Con referencia al tercer objetivo específico, el establecimiento de asociación respecto a la supervisión y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se ha obtenido como significancia bilateral el índice de 0.001, el cual resulta inferior al nivel de error 5%, presentándose relación entre las variables supervisión y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociatividad hallado fue de 0.778, evidenciando una asociación positiva alta, resultados que difieren con lo hallado por Campos y Ruesta (2018), quienes presentan como resultados el índice de la prueba chi cuadrado, aunque la prueba utilizada es diferente al utilizado en la presente investigación, obteniendo el valor de 23.188, con 2 grados de libertad y la significación asintótica de 0.001, menor al nivel de

error, concluyéndose que se evidencia asociación entre la supervisión y el desempeño laboral.

Con referencia al cuarto objetivo específico, el establecimiento de asociación entre la comunicación y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se ha obtenido como significancia bilateral el índice de 0.001, el cual resultó menor al 5%, presentándose relación entre las variables comunicación y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de correlación hallado fue de 0.861, evidenciando una asociación positiva alta, concordante con lo presentado por Chanduví (2020) quien en su estudio obtuvo como coeficiente de Spearman el valor de 0,889, se concluyó que se presenta asociación respecto a la comunicación y el desempeño laboral. Por su parte, Pilligua et al. (2019), quienes obtuvieron como resultado de la prueba chi cuadrado, buscando la asociatividad entre la comunicación y el desempeño laboral, el valor de 24.112, con 2 grados de libertad y significancia bilateral igual a 0.000, concluyendo que se presenta la asociatividad entre la comunicación y el desempeño laboral.

Con referencia al quinto objetivo específico, el establecimiento de la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultantó inferior al 5%, en la que se presenta relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado fue de 0.899, evidenciando una asociación positiva alta, resultados un tanto discordantes con lo hallado por Cedeño (2020) quien en su hallazgo respecto al clima laboral señala que cuenta con un nivel intermedio en un 98% y apreciando un desempeño del personal regular en un 100%, se llegó a la conclusión que se tiene que mejorar el clima para obtener un mejor desempeño en la institución, aunque el índice general coincide, las hipótesis específicas tienen un valor negativo, lo que teóricamente no se daría, surgiendo una controversia que debe ser materia de otra investigación. Por su lado Garcés (2021), con sus resultados hallados, establece, que, de acuerdo a la prueba de hipótesis, se ha concluido la presencia de una asociación importante entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, para o cual utilizó la prueba r de Pearson, siendo el índice 0.521 y la significación asintótica igual a 0.001; en tanto que Cedeño (2020), en sus hallazgos, refiere que

ha encontrado el índice rho igual a 0.519, y la significación asintótica igual a 0.011, haciéndose evidente la relación moderada entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.

.

CONCLUSIONES

Primera: En concordancia con los hallazgos resultantes, en cuanto a la significancia el índice de 0.001, inferior al 5%, se presenta relación entre el clima laboral y desempeño laboral, adicionalmente, el coeficiente de asociatividad hallado fue de 0.899, evidenciando una asociación positiva muy alta, lo que supone que una variación en el clima laboral, tendrá un efecto alto en el desempeño laboral.

Segunda: En concordancia con los hallazgos resultantes, se ha establecido relación entre la autorrealización y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, obteniéndose como significancia el índice de 0.001, resultante menor al 5%, cuyo resultado indica relación entre las variables autorrealización y desempeño laboral, siendo el coeficiente de asociatividad de 0.744, evidenciando una asociación positiva moderada, significando que una variación en la autorrealización generará una variación en el desempeño laboral.

Tercera: En concordancia con los hallazgos obtenidos, en cuanto a la relación entre el involucramiento laboral y Desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, se obtuvo como significancia el índice de 0.001, resultante inferior al 5%, siendo el coeficiente de correlación de 0.827, evidenciando una asociación positiva alta, lo que nos lleva a establecer que una variabilidad en el involucramiento laboral desencadenará una variabilidad en el desempeño laboral.

Cuarta: En concordancia con los hallazgos obtenidos se estableció la presencia de relación entre la supervisión y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, obteniéndose como significancia bilateral el índice de 0.001, resultante menor al 5%, en el que se visualiza asociación entre las variables supervisión y desempeño laboral; adicionalmente, el coeficiente de correlación hallado fue de 0.778, evidenciando una asociación positiva alta, lo que nos lleva a establecer que una variabilidad en la supervisión, generará una variabilidad en el desempeño laboral.

Quinta: En concordancia con los resultados obtenidos se estableció la presencia de relación entre la comunicación y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, donde se ha obtenido como significancia el índice

de 0.001, resultante menor al 5%, presentándose relación entre las variables comunicación y desempeño laboral lo que supone a establecer que una variabilidad en la comunicación va a generar variabilidad en el desempeño laboral.

Sexta: En concordancia con los hallazgos obtenidos se estableció la presencia de relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una empresa constructora en Huaraz, 2022, donde se ha obtenido como significancia el índice de 0.001, resultante inferior al 5%, en el que se presenta asociación entre las variables clima laboral y desempeño laboral, adicionalmente, el coeficiente de asociación hallado ha sido de 0.899, evidenciando una asociación positiva alta, lo que conlleva a establecer que una variabilidad en las condiciones laborales va a generar variabilidad positiva alta en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a la evidencia hallada, respecto a la presencia de una asociación positiva muy alta, se recomienda tomar acción para mejorar el clima laboral, en lo que respecta a las estrategias, los cuales deben estar orientados a promover el respeto entre todos los trabajadores y la gerencia, realizar retroalimentación con los trabajadores, mejorar la capacidad de liderazgo a través de capacitación constante, el reconocimiento por el buen trabajo desempeñado por los trabajadores, establecer un adecuado lugar de trabajo para todos los trabajadores, promover el conocimiento claro de los procedimientos, protocolos, políticas y tareas respectivas, en el ámbito individual, así como en el ámbito organizacional, fomentar la formación de equipos de trabajo, siendo los principales aspectos que deben llevarse a cabo en el mediano plazo, ya que repercutirá en el mejor desempeño laboral.

Segunda: Considerar que la autorrealización de los trabajadores es un punto vital que mejora el clima laboral, dado a que los trabajadores tienen sus propios objetivos y en la medida que pueda cumplirlos a través del cumplimiento de los objetivos organizacionales, se encontrará mejor motivado, en el que puede ayudar mucho el desarrollo profesional, accediendo a mejores puestos laborales, programas de capacitación en las actividades que desempeña la utilización de técnicas para motivar al personal, debiéndose ejercer por la plana jerárquica.

Tercera: Respecto al Involucramiento laboral, se debe propiciar el involucramiento de los trabajadores, primero con el conocimiento de los valores de la empresa, seguidamente lograr el compromiso con los objetivos organizacionales, midiendo el logro que alcancen los trabajadores.

Cuarta: Respecto a la supervisión, ésta debe orientarse hacia la mejora del desempeño laboral a través de capacitaciones puntuales, así como la evaluación del rendimiento, aplicando estrategias tales como la evaluación 360.

Quinta: en cuanto a la información que se va generando al interior de la empresa, ésta debe ser difundida entre los trabajadores más valiosos para que puedan aportar con ideas innovadoras y creativas, propiciando el trabajo en equipo, pero

también el órgano jefatural debe estar dispuesto a escuchar los aportes de los trabajadores, por más insignificantes o descabellados que sean, para poder evaluarlos, debido a que pueden encontrar grandes oportunidades.

Sexta: Respecto a las condiciones laborales, se debe propiciar el trabajo en equipo, brindando condiciones de infraestructura debidamente cómodas, amplias, con bastante luz natural, que permita un espacio adecuado para la creatividad, con el aporte de tecnología para los procesos laborales y muebles adecuados, en el que se pueda laborar adecuadamente.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018* [Tesis]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Alemán, G. M. (2019). Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017. *Veritas*, 20(1). <https://doi.org/10.35286/veritas.v20i1.224>
- Alvarez, C., Moreno, L. M., Ramirez, W. J., & Restrepo, S. J. (2019). *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga Contra el Cáncer Seccional Bogotá*. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6374>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (1ra., Vol. 1). Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Baeza, C. C. (2020). La dimensión ética de la Investigación educativa. *Revista Ethika+*, 1. <https://doi.org/10.5354/2452-6037.2020.57076>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Barrera, M. A. M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104.
- Beltrán, D. C., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de La Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48–74. <https://doi.org/Doi: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023>
- Campos, M., & Ruesta, S. E. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28669>

- Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Cedeño, A. L. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza–provincia de Trujillo–La Libertad–2019* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/304692975.pdf>
- Chagra, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297–e3297. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chanduví, S. M. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión-Sechura 2019* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
- Chavez, S. A., & Galindo, E. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73819>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chinga, L. O., & Terrazas, S. M. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra-Villa San Luis” 2014* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8407>
- Coello, J. (2021). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate. *Revista de Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas*

Tendencias, 7(27), 71–82.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>

CONCYTEC. (2022). Uso de la Metodología. Nivel de la Madurez de Tecnológica (TRL). En *DIRECTIVA N° 001-2022-CONCYTEC-P*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/normas-legales/2726691-001-2022-concytec-p>

Diario Gestión (2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral | ECONOMIA | GESTIÓN*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Espinoza, E. K. F. (2021). *Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial de una entidad financiera, Perú 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70381>

Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). ¿ Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81–89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>

Garcés, N. E. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública. 2021*. [Universidad Técnica de Ambato de Ecuador]. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Goicochea, D. C. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>

Guerrero-Dávila, G., & Guerrero-Dávila, M. (2014). *Metodología de la investigación* (1ra.). Editorial Patria.

Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de

- Puno. *Comuni@ Cción*, 12(3), 186–194.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología para la investigación Científica: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ma.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huaita, D. M., & Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Medina-Díaz, M. del R., & Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Moya, G. M. (2021). El Comité nacional de ética de investigación: una necesidad elemental en Honduras. *Revista de Ciencias Forenses de Honduras*, 7(2). <https://doi.org/10.5377/rcfh.v7i2.13196>
- Muñoz, P. F., Escobar, L. M., & Acalo, T. S. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4–11.
<http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- Olivera, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas

- comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Panchi, V. P. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173–188.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ Cción*, 12(3), 163–174.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7).
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, Cristhian, & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . estudio caso : Hardepex Cía . Ltda . *Cuadernos Latinoamericanos de Administracion*, XVI(28).
<https://doi.org/https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos, J. P., Acosta, R. A., Ramos, K. C., & Martínez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>

- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–239. <https://doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1ra.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Rosas, B., & Kato, E. L. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 19(60), 203–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.22136/est20191330>
- Sotelo, J. G., & Figueroa, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/DOI: 10.23913/ride.v8i15.312>
- Supo, J. (2012). Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud. *Arequipa, Perú, Bioestadístico*.
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2017). *Clima organizacional como gestión del conocimiento*. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/1000/art7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triola, M. (2009). *Estadística, Décima ed., México, DF*. Pearson.

- Ttito, Y. M. G., & Quintanilla, Y. V. C. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *APORTE SANTIAGUINO*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ra.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Villanueva, G., García Oliver, M. F., & Hernández Cruz, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Yaacov, F. (2015). Introducción a la ética en investigación: Conceptos básicos y revisión de la literatura. *Revista Med*, 23(2). <https://doi.org/10.18359/rmed.1750>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zambrano, P. O. M., Arteaga, K. C. C., Encalada, Y. R., & Rivas, W. R. S. (2021). Aspectos fundamentales que inciden el desempeño laboral. Caso: Consejo de la judicatura de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia*, 12(1), 111–125. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2529

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	Clima laboral	Autorrealización	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño: experimental No</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>Específicos</p> <p>1. Establecer la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022,</p>	<p>Específicos:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>		Involucramiento laboral	<p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>2. Identificar la relación entre el involucramiento laboral y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022,</p>		Supervisión	<p>Población: trabajadores 34</p>
<p>¿Cuál es la relación de la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>3. Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022,</p>		Comunicación	<p>Muestra: trabajadores 34</p>

<p>¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>4. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>4. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022,</p>		<p>Condiciones laborales</p>	<p>Técnicas recolección de datos:</p>
<p>¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022?</p>	<p>5. Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>5. Existe relación significativa entre las condiciones laborales el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Productividad laboral</p>	<p>Encuesta</p>
				<p>Eficacia laboral</p>	<p>Instrumentos:</p>
				<p>Eficiencia laboral</p>	<p>Cuestionario</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Daza et al. (2021) es la percepción subjetiva general que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo. Esta visualización cubre una amplia gama de temas: productividad, satisfacción, rendimiento, soporte, objetivos, política y medio ambiente.	Para la variable clima laboral se consideró la escala de (CL-SPC) la cual comprende 5 dimensiones, considerando que a mayor puntuación mayor clima además se puede evaluar por dimensión o por el puntaje total con sus respectivas categorías diagnóstica de 250 a 210 muy favorable – 209 a 170 favorable – 169 a 130 media – 129 a 90 desfavorable – 89 a 50 muy desfavorable	Autorrealización	Desarrollo profesional	1, 6, 11, 16,	(5) TA = total de acuerdo (4) DA = de acuerdo
				Programas de capacitación	21, 26, 31,	
				Técnicas de motivación de parte de los directivos	36, 41,46	
			Involucramiento laboral	Valores organizacionales		(3) I = indeciso (2) ED = en desacuerdo (1) TDE = totalmente en desacuerdo
				Compromiso con la organización	2, 7, 37, 17,	
				Nivel del logro del trabajador	27, 12,47,	
				Misión, visión	22, 42, 32	
			Supervisión	Manejos de la empresa.		
				Orientación en el desempeño laboral	8, 3, 23,	
				Capacitación	18,38, 33,	
			Comunicación	Evaluación del rendimiento	48	
				Información de la empresa a la vanguardia de los trabajadores	4, 9,19, 49,	
Condiciones laborales	Trabajo en equipo y capacidad de escucha	14, 29, 34,				
	Trabajo en equipo	44, 39, 24				
	Infraestructura de la empresa	5, 25, 15, 10,				
	Tecnología	20, 30, 40,				
	Muebles	45, 35, 50				

Políticas de remuneración

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Según, Chiavenato (2019) precisa que “es el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual para el logro de las metas”	Para la variable desempeño laboral se tomaron en cuenta las dimensiones: productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral con la intención de medir la variable.	Productividad laboral	Tareas	1	(1) Nunca
				Trabajo	2	(2) A veces
				Políticas	3	(3) Regularmente
				Metas	4	(4) Casi Siempre
				Cronogramas	5	(5) Siempre
			Eficacia laboral	Tareas asignadas	6	
				Funciones	7	
				Calidad	8	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad	9	
				Conocimiento técnico	10	
				Liderazgo	11	
				Adaptación	12	
				Actividades	13	

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA A LOS USUARIOS DE LA EMPRESA GO INGENIEROS SAC, HUARAZ 2022, SOBRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima laboral y Desempeño laboral. A los trabajadores de la empresa Go Ingenieros SAC. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo del Encuestado:

Masculino

Femenino

Edad del encuestado

Estado Civil:

- Soltero
- Conviviente
- Casado
- Divorciado
- Viudo

Grado de instrucción

- Educación superior universitaria en curso
- Educación superior universitaria completa
- Educación superior universitaria Posgrado

Estimados Trabajadores:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que

mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales.
 Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

(5) TA=total acuerdo, (4) DA= de acuerdo, (3) I= indeciso, (2) ED= en desacuerdo, (1) TDE= total desacuerdo

Preguntas:

Clima laboral						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
2	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
3	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
4	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
5	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
7	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
8	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
9	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
10	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
11	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?					
12	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
13	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
14	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?					
15	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
16	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
17	¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
18	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					

19	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
20	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
21	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
22	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
23	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
24	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
25	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
26	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
27	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
29	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
30	¿Existe un trato justo en la empresa?					
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
34	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
35	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?					
36	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
37	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
38	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					

41	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
42	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
43	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
44	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
45	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
46	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
47	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
48	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
49	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

(1) Nunca (2) A veces (3) Regularmente (4) Casi Siempre (5) Siempre

Preguntas:

Desempeño laboral						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Logra eficientemente las tareas encomendadas ?.					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo, dentro de la institución?					
3	¿Nivel de productividad es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.?					
4	¿Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora?					
5	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
6	¿Cumple con las tareas asignadas por su jefe inmediato?					
7	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					

8	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
9	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.?					
10	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
11	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
12	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente laboral?					
13	¿Las actividades que realiza en su puesto de trabajo, son óptimos?					

Anexo 4: Carta de Presentación

CSPO



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

HUARAZ, 13 de mayo de 2022

Señor(a)
ING. CARLOS SAMUEL OYOLA AYALA
GERENTE
GO INGENIEROS SAC
AV. FITZCARRALD 818 DEL DISTRITO DE SAN LUIS, PROVINCIA CARLOS FERMÍN
FITZCARRALD-ANCASH.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial HUARAZ y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. CATY MARISOL DURAND VEGA, con DNI 74061046517, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GO INGENIEROS SAC; HUARAZ, 2022.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

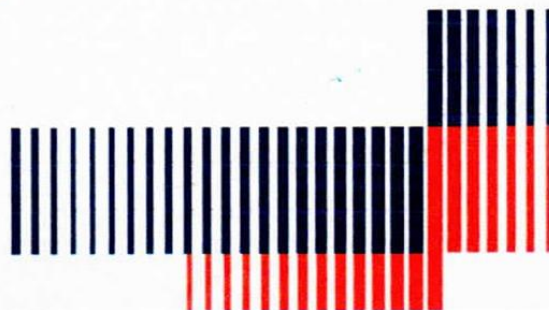
Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

GO INGENIEROS S.A.C.
RUC: 2050009521
Carlos S. Oyola Ayala
CARLOS S. OYOLA AYALA
DNI: 41674441
GERENTE GENERAL

Resibido Conforme
24-05-2022

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



Anexo 5: Carta de Aceptación

GO INGENIEROS SAC.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 020- 2022/GOINGENIEROSSAC.

SEÑOR(A) : CATY MARISOL DURAN VEGA
DEL : CARLOS SAMUEL OYOLA AYALA
REFERENCIA : AUTORIZACION PARA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION
DE ADMINISTRACION
FECHA : San Luis 17 de junio del 2022

Mediante el presente me dirijo a usted en calidad de **GERENTE GENERAL CARLOS SAMUEL OYOLA AYALA** CON DNI N° 41874441 de la EMPRESA **GO INGENIEROS SAC.** Con **RUC N° 20606009721** Autorizo la solicitud presentada de fecha 13 de mayo del 2022 a la señorita **CATY MARISOL DURAN VEGA** con DNI. N° 74061046 del programa de titulación para universidades no licenciadas, taller de elaboración de tesis de la escuela academia profesional de **ADMINISTRACION**, para que pueda realizar su investigación titulada se le accederá toda las facilidades para que pueda desarrollar sus actividades correspondientes.

Sin otro particular quedo de ustedes expresándoles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

GO INGENIEROS S.A.C.
RUC: 20606009721



CARLOS S. OYOLA AYALA
DNI: 41874441
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del Instrumento: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	50

Base de datos de la encuesta piloto

	E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	E11	E12
Í01	2	1	5	5	3	5	5	1	1	4	3	4
Í02	2	4	2	1	2	1	4	2	4	4	4	5
Í03	1	5	5	1	5	1	4	3	2	3	5	4
Í04	5	1	5	5	5	2	3	5	2	5	3	4
Í05	2	2	4	4	3	3	2	1	3	4	5	5
Í06	4	3	1	5	2	3	1	3	2	3	2	5
Í07	4	4	5	1	2	1	2	5	2	3	1	3
Í08	2	1	3	3	4	4	2	3	1	5	2	4
Í09	3	3	2	3	2	1	1	2	4	5	4	5
Í10	4	4	4	1	5	4	4	2	4	1	3	4
Í11	4	4	5	2	2	2	2	3	1	3	5	4
Í12	3	1	4	1	3	5	1	3	4	3	4	5
Í13	4	2	4	2	2	2	2	4	4	3	1	5
Í14	3	1	4	1	5	3	2	3	1	5	3	5
Í15	5	5	2	4	2	3	5	3	5	5	5	4
Í16	3	2	4	1	5	2	5	3	3	5	3	5
Í17	4	2	2	3	3	2	4	3	1	2	3	5
Í18	5	1	3	1	5	2	5	4	3	5	2	5
Í19	2	3	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5
Í20	1	4	1	5	2	2	5	1	1	2	5	5
Í21	2	4	5	3	4	3	3	3	2	2	5	5
Í22	2	1	3	5	1	1	5	5	4	2	2	5
Í23	5	3	2	2	3	2	3	3	4	5	2	5
Í24	5	3	1	5	5	2	5	5	5	3	4	5
Í25	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	5
Í26	5	5	2	4	5	1	2	2	5	1	3	4
Í27	5	2	4	2	2	5	2	4	2	3	1	4
Í28	3	4	5	4	4	4	3	1	4	2	4	5

Í29	4	1	1	3	5	3	3	4	4	4	4	5
Í30	5	2	4	1	5	3	4	1	3	5	3	5
Í31	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
Í32	2	4	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3
Í33	2	2	1	4	5	5	1	1	2	4	2	5
Í34	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3
Í35	1	4	1	2	5	2	2	5	5	2	1	3
Í36	4	1	4	3	3	1	1	5	2	4	4	3
Í37	4	2	5	1	3	2	4	4	3	2	1	1
Í38	2	5	2	1	3	1	2	3	2	2	3	5
Í39	1	4	1	1	1	2	4	2	1	3	5	5
Í40	1	1	3	2	3	2	4	4	1	5	5	5
Í41	1	5	3	5	5	3	4	3	3	4	5	5
Í42	2	3	4	5	1	1	2	5	1	4	1	5
Í43	3	1	2	4	1	3	4	5	4	4	3	5
Í44	3	4	5	1	3	5	4	4	2	2	1	5
Í45	5	2	2	4	3	3	2	3	5	1	3	5
Í46	4	2	2	4	5	2	1	1	3	3	2	5
Í47	3	2	5	4	1	1	1	1	2	5	4	3
Í48	2	5	3	2	5	2	3	1	2	5	5	5
Í49	5	1	3	5	2	4	4	5	3	2	4	5
Í50	2	4	2	3	4	1	5	4	2	1	3	4

Confiabilidad del Instrumento: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.815	13

Base de datos de la encuesta piloto

	Í01	Í02	Í03	Í04	Í05	Í06	Í07	Í08	Í09	Í10	Í11	Í12	Í13
Enc01	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	5	1	3
Enc02	3	3	4	5	2	1	5	5	1	1	3	1	3
Enc03	2	1	2	2	3	4	2	2	4	5	2	5	1
Enc04	5	5	2	4	3	2	5	5	1	3	2	1	3
Enc05	3	3	2	3	3	5	3	2	4	3	1	1	4

Anexo 7: Certificado de validez



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION													
1	¿Existen oportunidades de progresar en la Institución?				X				X					X
2	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?				X				X					X
3	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?				X				X					X
4	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?				X				X					X
5	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?				X				X					X
6	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?				X				X					X
7	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?				X				X					X
8	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?				X				X					X
9	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?				X				X					X
10	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL				X				X					X
11	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?				X				X					X
12	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?				X				X					X
13	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?				X				X					X
14	¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?				X				X					X
15	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?				X				X					X
16	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?				X				X					X
17	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?				X				X					X
18	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?				X				X					X
19	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?				X				X					X
20	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION				X				X					X
21	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?				X				X					X
22	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos?				X				X					X
23	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?				X				X					X
24	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?				X				X					X
25	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				X				X					X
26	¿Existen suficientes canales de comunicación?				X				X					X
27	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?				X				X					X
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?				X				X					X
29	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?				X				X					X
30	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?				X				X					X



DIMENSIÓN 3: COMUNICACION					X				X				X
31	¿Se valora los altos niveles de desempeño?				X				X				X
32	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?				X				X				X
33	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución?				X				X				X
34	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?				X				X				X
35	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?				X				X				X
36	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?				X				X				X
37	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?				X				X				X
38	¿Los objetivos de trabajo son retadores?				X				X				X
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?				X				X				X
40	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?				X				X				X
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES					X				X				X
41	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?				X				X				X
42	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?				X				X				X
43	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?				X				X				X
44	¿Se reconocen los logros en el trabajo?				X				X				X
45	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?				X				X				X
46	¿Existe un trato justo en la empresa?				X				X				X
47	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?				X				X				X
48	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?				X				X				X
49	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?				X				X				X
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg. : **González Lucero Anddy David** DNI: 31677361

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huaraz 15 de julio del 2022

González Lucero Anddy David
Mg. Anddy González Lucero

GLAD N° 04628
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL														
1	¿Logra eficientemente las tareas encomendadas ?.				X				X					X
2	¿Cumple con eficacia su trabajo, dentro de la institución?				X				X					X
3	¿Nivel de productividad es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.?				X				X					X
4	¿Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora?				X				X					X
5	¿Logra eficientemente las tareas encomendadas?				X				X					X
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL														
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				X				X					X
7	¿Cumple con las tareas asignadas por su jefe inmediato?				X				X					X
8	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?				X				X					X
9	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?				X				X					X
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL														
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?				X				X					X
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?				X				X					X
12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?				X				X					X
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente laboral?				X				X					X
14	¿Las actividades que realiza en su puesto de trabajo, son óptimos?				X				X					X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg. : **González Lucero Andy David** DNI: 31677361

Especialidad del validador:

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

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

Huaraz 15 de julio del 2022



SEAD N° 04628
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la Institución?	X		X		X		
2	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
3	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
5	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
6	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	X		X		X		
7	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	X		X		X		
8	¿En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
9	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora?	X		X		X		
10	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
12	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X		
13	¿La Institución fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		
14	¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
16	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
17	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución?	X		X		X		
18	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
19	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
20	¿En mi oficina, la Información fluye adecuadamente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION							
21	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	X		X		X		
22	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos?	X		X		X		
23	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X		X		X		
24	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
25	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?	X		X		X		

26	¿Existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X	
27	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	X		X		X	
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X	
29	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		X		X	
30	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACION	X		X		X	
31	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	X		X		X	
32	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	X		X		X	
33	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución?	X		X		X	
34	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	X		X		X	
35	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X	
36	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	X		X		X	
37	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?	X		X		X	
38	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X	
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?	X		X		X	
40	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES	X		X		X	
41	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	X		X		X	
42	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?	X		X		X	
43	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X	
44	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X	
45	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X	
46	¿Existe un trato justo en la empresa?	X		X		X	
47	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X	
48	¿Se dispone con tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X	
49	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?	X		X		X	
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador MG.: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA

DNI: 31654469

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huaraz 19 de JULIO del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NI	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	¿Logra eficientemente las tareas encomendadas ?	X		X		X		
2	¿Cumple con eficacia su trabajo, dentro de la institución. ?	X		X		X		
3	¿Nivel de productividad es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad ?	X		X		X		
4	¿Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora??	X		X		X		
5	¿Cumple con las horas de trabajo establecidas en su trabajo.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL	X		X		X		
6	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos??	X		X		X		
7	¿Cumple con las tareas asignadas por su jefe inmediato??	X		X		X		
8	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo??	X		X		X		
9	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad??	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL	X		X		X		
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional. ?	X		X		X		
11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite desenvolverse en su puesto de trabajo??	X		X		X		
12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo??	X		X		X		
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente laboral??	X		X		X		
14	¿Las actividades que realiza en su puesto de trabajo, son óptimos??	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y Nombres del juez validador MG.: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA

DNI: 31654469

Especialidad del validador:
Huaraz 19 de Julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
3	Se reconocen los logros en el trabajo	X		X		X		
4	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	X		X		X		
5	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
6	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X		
7	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
8	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora	X		X		X		
10	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
12	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		
13	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	X		X		X		
14	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		
15	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
17	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X		
18	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
19	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X		X		X		
20	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION								
21	La empresa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
22	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	X		X		X		
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
24	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X		
25	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	X		X		X		

26	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X	
27	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	X		X		X	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X	
29	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X	
30	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: COMUNICACION							
31	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X	
32	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
33	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	X		X		X	
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X	
36	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X	
37	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X	
38	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X	
40	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
41	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X	
42	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	X		X		X	
43	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	X		X		X	
44	Se reconocen los logros en el trabajo	X		X		X	
45	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X	
46	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
47	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X	
48	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Loa Navarro, Erika.

DNI: 44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 19 de julio del 2022



Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
DOCENTE
CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NI	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
1	Logra eficientemente las tareas encomendadas.	X		X		X		
2	Cumple con eficacia su trabajo, dentro de la institución.	X		X		X		
3	Nivel de productividad es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X		
4	Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora	X		X		X		
5	Cumple con las horas de trabajo establecidas en su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL								
6	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	X		X		X		
7	Cumple con las tareas asignadas por su jefe inmediato	X		X		X		
8	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	X		X		X		
9	Logra desarrollar su trabajo con calidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL								
10	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.	X		X		X		
11	El nivel de conocimiento técnico que posee, le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	X		X		X		
12	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo	X		X		X		
13	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente laboral	X		X		X		
14	Las actividades que realiza en su puesto de trabajo, son óptimas.	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Loa Navarro, Erika.

DNI: 44170385

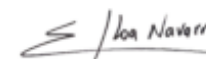
Especialidad del validador: Licenciada en Administración de empresas

Lima, 19 de Julio del 2022
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
DOCENTE
CLAD N° 10240
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 8: Galería fotográfica





Anexo 9: Informe de originalidad del Turnitin en castellano

Tesis 201_para turnitin.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	7%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	www.fundacionkoinonia.com.ve Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
11	revistas.unj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
19	repository.unipiloto.edu.co Fuente de Internet	<1 %

20	studyres.com Fuente de Internet	<1 %
21	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
22	llamkasun.unat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 10: Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0 a	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

La correlación de Spearman es definida como una medida de asociación lineal, el cual va a utilizar los rangos, números de orden concerniente a cada uno de los grupos de sujetos y compara los rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible establecer la dependencia o en su defecto, la independencia de dos variables aleatorias (Barrera, 2014).

Para todos los casos de evaluación de las hipótesis, el nivel de significancia o error es del 5%, y fundamentado en la prueba de normalidad, la a utilizar para establecer la asociación de las variables fue el coeficiente Rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022.", cuyo autor es DURAND VEGA CATY MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 28 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 28-09- 2022 16:12:46

Código documento Trilce: TRI - 0431273