



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN**

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los
trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTORA:

Valverde Lujan, Elaine Sariah (orcid.org/0000-0001-5411-292X)

ASESOR:

Dr. Tarma Carlos, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-1486-4726)

CO-ASESORA:

Dra. Pesantes Aldana, Karen (orcid.org/0000-0003-3750-1725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis abuelos Víctor y Rosa, por haber confiado en mis capacidades para poder culminar con una etapa más en mi vida profesional.

A mi papá por haberme enseñado lo importante que es ser una persona independiente y que si uno se lo propone lo puede cumplir.

A mi compañero de vida Josser por ser el soporte que necesité en mis tiempos de angustias y a mi pequeña Valery por llegar en este tiempo para cambiar nuestras vidas por completo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme brindado ánimo, salud y fuerza que necesité para culminar satisfactoriamente mi trabajo.

A mi asesor el Dr. Tarma Carlos, Luis Enrique por todas sus enseñanzas en cada sesión de clase y por el tiempo brindado fuera de su horario de trabajo para guiarnos en cómo desarrollar y culminar satisfactoriamente para lograr obtener el grado de Magister.

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Indice de Tablas

Tabla 1. Descripción de la población	17
Tabla 2. Validez del cuestionario	18
Tabla 3. Prueba de fiabilidad – Clima Organizacional	19
Tabla 4. Prueba de fiabilidad – Desempeño Laboral	19
Tabla 5. Tabla cruzada de las variables clima organizacional y desempeño laboral	21
Tabla 6. Tabla cruzada de clima organizacional y rasgos de personalidad	22
Tabla 7. Tabla cruzada de clima organizacional y competencias	23
Tabla 8. Tabla cruzada de clima organizacional y logro de las metas	24
Tabla 9. Tabla cruzada de clima organizacional y potencia de mejoramiento	25
Tabla 10. Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño laboral. .	26
Tabla 11. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.	27
Tabla 12. Correlación entre clima organizacional y rasgos de personalidad	28
Tabla 13. Correlación entre clima organizacional y competencias	29
Tabla 14. Correlación entre clima organizacional y logro de las metas	30
Tabla 15. Correlación entre clima organizacional y potencia de mejoramiento	31

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Diagrama de relación entre variables</i>	14
Figura 2. <i>Clima organizacional y desempeño laboral</i>	21
Figura 3. <i>Clima organizacional y rasgos de personalidad</i>	22
Figura 4. <i>Clima organizacional y competencias</i>	23
Figura 5. <i>Clima organizacional y logro de las metas</i>	24
Figura 6. <i>Clima organizacional y potencia de mejoramiento</i>	25

Resumen

La investigación fue desarrollada con el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. Sosteniendo como hipótesis general que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. Por medio de un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal y correlacional simple, con ayuda de la búsqueda de información tanto en libros, artículos e investigaciones similares se detallaron los antecedentes de estudio, así como también las teorías y dimensiones para cada una de las variables permitieron plantear 2 cuestionarios, los cuales fueron validados por juicio de expertos y procesados por el alfa de Cronbach para luego ser aplicados a una muestra de 42 trabajadores de una empresa constructora en Trujillo. El análisis descriptivo de los resultados arrojó lo siguiente: el 40.5% de los trabajadores encuestados indican un clima organizacional baja, de los cuales el 31% manifiesta que tienen un desempeño laboral bajo. Luego se realizó la prueba de normalidad, que siendo menor a 0.05 indicó que no existe normalidad, por lo que se determinó como prueba de correlación la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Por último, el análisis inferencial nos llevó a concluir que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, rasgos de personalidad, competencias, logro de las metas, potencia de mejoramiento.

Abstract

The research was developed with the general objective of determining the relationship between the organizational climate and the labor performance of workers in a construction company, Trujillo 2022. Maintaining as a general hypothesis that there is a relationship between the organizational climate and the labor performance of workers in a construction company, Trujillo 2022. Through a quantitative approach and simple cross-sectional and correlative design, with the help of the search for information in books, articles and similar research, the study background was detailed, as well as the theories and dimensions for each of the variables allowed to raise 2 questionnaires, which were validated by expert judgement and processed by Cronbach's alpha and then applied to a sample of 42 workers from a construction company in Trujillo. The descriptive analysis of the results showed the following: 40.5% of the workers surveyed indicate a low organizational climate, of which 31% say they have a low work performance. Then the normality test was performed, which was less than 0.05 indicated that there is no normalcy, so it was determined as a correlation test Spearman's non-parametric Rho test. Finally, the inferential analysis led us to conclude that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of workers in a construction company, Trujillo 2022.

Keywords: Organizational climate, work performance, personality traits, competencies, achievement of goals, improvement power.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas son conscientes que para lograr éxito dentro de su organización se debe poner mayor enfoque en los trabajadores brindándoles charlas, la comunicación, motivándoles laboralmente mediante recompensas y ayudándoles a entender la importancia del trabajo en equipo, potenciando sus talentos y logrando estabilidad y satisfacción; por lo que las empresas se han enfocado en el clima organizacional para tener resultados competitivos con otras organizaciones (Daza, Beltrán & Silva, 2021).

La economía en el Perú sigue avanzando y viene demostrando un crecimiento económico en Latinoamérica, tal es que su producción nacional durante el año 2022 creció en un 3%, asimismo gracias al desempeño económico en junio del 2022 se obtuvo este crecimiento por notables sectores y uno de ellos es el sector construcción quien obtuvo un crecimiento mensual del 3% (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022); y dentro de este sector se ubican las empresas constructoras.

Hoy en día, debido a que se han puesto en práctica una secuencia de tácticas para producir un apropiado clima organizacional, las empresas tienden a diferenciarse en su éxito una más que otras debido al enfoque que ponen en los trabajadores al permitir que ellos desarrollen sus conocimientos, talentos, capacidades y el trabajo en grupo (Quispe, 2015).

El clima organizacional anteriormente es vista como algo insignificante (García, 2011), aun actualmente hay varias organizaciones constructoras en funcionamiento bajo este enfoque clásico, no obstante, el personal requiere un correcto y apropiado ambiente para desempeñarse y demostrar sus habilidades laborales (Mora, 2019), por lo cual el clima organizacional viene a ser un aspecto determinante en una compañía. No únicamente hablamos de clima organizacional sino además del desempeño laboral, debido a que este indicador es clave para el logro de fines empresariales (Barradas, Rodríguez & Maya, 2021).

La empresa constructora tiene como objetivo ayudar a sus colaboradores a mejorar su desempeño laboral de manera eficiente y eficaz, creando un clima laboral agradable para ellos; a pesar de eso, los trabajadores aseguran que su ambiente laboral no es óptimo para ellos y sienten una influencia negativa en su desempeño, por ejemplo para cumplir con el cronograma de obra establecido y evitar los retrasos en las partidas, los trabajadores son presionados por los jefes superiores de obra, por lo que se muestran descontentos por el exceso de trabajo a presión y comienzan a bajar su rendimiento en cada área de trabajo en la que están asignados; no tienen un seguimiento en cuanto a seguridad en sus áreas de trabajo; la comunicación interpersonal entre trabajadores y jefes de área no es fluida; esto hace que haya descoordinaciones y retrasos en trabajos diarios, en cuanto a la motivación de los trabajadores se lleva muy pocas veces en el año.

Ante lo expuesto, esta investigación tiene como formulación de problema lo siguiente: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo – 2022?. Para nuestro problema general se propuso los siguientes puntos: (i) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?, (ii) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?, (iii) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?, (iv) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?

Basándonos en lo redactado se planteó el siguiente objetivo principal: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo - 2022. Del cual se propone los siguientes puntos específicos: (i) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño

laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. (ii) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. (iii) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. (iv) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Como hipótesis general se tuvo lo siguiente: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo - 2022.

Para cumplir con nuestra hipótesis general se plantearon los siguientes puntos específicas: (i) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022; (ii) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022; (iii) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022; (iv) Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Esta investigación se justifica teóricamente puesto que, el clima organizacional es un factor importante dentro de una organización lo cual puede ser percibido por los trabajadores y tiende a tener una influencia en su comportamiento laboral, para ver esta influencia utilizaremos dimensiones como: rasgos de personalidad, competencias, logro de metas y potencia de mejoramiento del desempeño laboral, cuyos resultados se darán mediante el cuestionario; práctica porque existe la necesidad dentro

de la organización de mejorar la conexión entre estas dos variables mediante el uso de las dimensiones, además de buscar que se involucre a los colaboradores en un ambiente donde pueda ser comfortable para realizar sus actividades de manera efectiva; metodológica porque tiene un enfoque cuantitativo de tipo de investigación aplicada utilizando encuestas para cada una de las dimensiones, el cual nos ayudará a demostrar la validez y confiabilidad que podrá ser utilizado para estudios posteriores; y social porque mediante los resultados favorecerá a los trabajadores quienes mejorarán dentro su ambiente de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

De algunos antecedentes para el contexto Nacional tenemos a Pacheco, Jackeline & Ugarte (2015), quienes en su estudio buscaron analizar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en las I.E. Bolivarianos de la ciudad de Puno. La investigación fue básica con un diseño descriptivo -correlacional utilizando una población de 133 docentes, resultó que a partir de la encuesta existe relación entre estas dos variables mencionadas anteriormente por lo que se concluyó que el nivel fue de 5% de relación directa positiva, así como para cada una de las dimensiones deduciendo que al ver un mejor desempeño laboral es porque hay un óptimo ambiente laboral.

Rodríguez (2017), examinó la afinidad entre desempeño laboral y clima organizacional en los trabajadores de la M.P. de Yungay. Obtuvo una muestra de 68 trabajadores que fueron encuestados mediante la aplicación de los cuestionarios para cada una de sus variables, basándose en la escala de Lickert en el cuál concluyó según los métodos estadísticos utilizados, que para cada una de las dimensiones de sus variables existe una correlación moderada y significativa.

Goicochea (2018), en su investigación señaló como propósito realizar una evaluación a la relación entre el buen desempeño a partir del clima organizacional del puesto de trabajo de Recursos Humanos para el caso Outsourcing Internacional en Lima. El método que utilizó fue no experimental transversal descriptiva, donde aplicó la técnica de cuestionario con 46 ítems, el que le permitió recolectar y analizar los datos aplicado a un rango entre 23 a 50 años de edad con una muestra de 62 colaboradores. Los resultados del cuestionario arrojaron que dentro del puesto de recursos humanos existe un mal clima organizacional el cual afecta a su desempeño laboral, por lo cual se concluye existente interacción entre ellas, problemática clara que se ha solucionado en la compañía, debido a que los ayudantes al no tener un óptimo clima organizacional no sentían una motivación correcta para llevar a

cabo con sus funcionalidades.

Cossio (2018), en su análisis determinó dentro de una empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino, la conexión del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Se basó bajo un enfoque cualitativo con un tipo de investigación descriptivo. Contó con 156 trabajadores como población de la cual resultó una muestra de 111 colaboradores según el muestreo aleatorio simple. Según las entrevistas realizadas a cada uno de los trabajadores resultó una correlación de variables por lo que se concluyó que al no ver un óptimo clima organizacional el funcionamiento gremial incidirá negativamente en los trabajadores de la compañía, para esto se debería integrar capacitaciones, más enfoque en el desarrollo profesional.

Collas (2019), en su tesis de investigación determinó dentro de las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, la afinidad entre clima organizacional y desempeño laboral. Su estudio fue básico con un diseño de investigación no experimental correlacional simple, tuvo 250 trabajadores como población de los cuales mediante el muestreo estadístico estratificado se evaluaron a solo 156 trabajadores. Los resultados se dieron según el análisis de las dimensiones bajo la aplicación de una encuesta en la que se concluyó la relación existente de un 0.682 según Rho de Spearman además se recomendó que, se deberán hacer algunos ajustes con la finalidad de mejorar sus espacios laborales como son: la ventilación, la seguridad, el velar por la salud ocupacional, implementar equipos ergonómicos y la iluminación.

Saavedra E., Reyes M., Trujillo J., Alfaro C. & Jara C. (2019), en su investigación a empleados de establecimientos de salud que conforman una micro red, determinaron la relación entre liderazgo y clima organizacional. Su estudio fue descriptivo transversal y correlacional, para esto aplicaron cuestionarios dirigidos a 88 trabajadores de los cuales dio como resultados una relación positiva y significativa, es decir, que a mayor liderazgo mejor

será el ambiente organizacional dentro de la empresa.

Galarreta (2020), en su tesis analizó dentro del área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa, el clima y el desempeño laboral de los empleados, para esto utilizó la metodología cuantitativa, la población fue de 9 empleados de la agencia, se aplicó una encuesta en el que se concluyó una predominación significativa del funcionamiento sobre el clima organizacional, por lo cual se concluyó que para una mejoría en la compañía se tendrá que hacer charlas motivacionales, reconocimientos a los trabajadores por el logro de sus metas, retroalimentaciones con el propósito de obtener inquietudes de los trabajadores en la organización, así como enfatizar el trabajo en grupo.

Olivera, Leyva & Napán (2021), en su artículo señaló como propósito principal definir la relación e influencia mediante el clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Cotton Life en Lima, seleccionando una muestra de 80 trabajadores, su enfoque metodológico fue cuantitativo, utilizando encuestas. De los resultados se obtuvo una predominación directa del clima organizacional en el funcionamiento gremial en la organización por lo cual concluyó que el personal debería estar más preparado a los cambios en la compañía además de que debería haber una mejor comunicación empresarial para el manejo gremial.

Pinto (2021), en su estudio señaló como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. La población estuvo compuesta por 120 administrativos de quienes se obtuvo como muestra a solamente 80 de ellos. Su estudio estuvo basado en un enfoque cuantitativa, tipo no experimental transeccional correlacional. Los resultados indicaron la interacción entre variables debido a que a mejor clima organizacional el manejo gremial de los administrativos va a ser sobresaliente por lo cual se concluyó que se debería mejorar la supervisión del área de trabajo y las condiciones en las que trabaja el personal para que logren desenvolverse de

forma positiva.

Entre los antecedentes en el contexto internacional utilizados para la presente investigación tenemos los siguientes: Rodríguez (2015), en su investigación tuvo como objetivo dentro del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social investigar el clima laboral y la cultura organizacional para proponer un plan que mejore y beneficie a los servidores públicos en Sangolquí - Ecuador. La metodología empleada fue mixta, cuantitativa para la aplicación de las encuestas y cualitativo para las entrevistas y la observación directa. Tuvo una muestra de 231 colaboradores. Concluyó que dentro del ministerio de coordinación existe un clima laboral positivo, recomendando que hay otros aspectos que se podía fortalecer, los cuales están relacionados con el desarrollo profesional.

De la misma manera se destaca a Wilches (2018) quien identificó como objetivo general dentro de la empresa Minería Texas en Colombia, la manera de incidir el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores. La metodología fue no experimental tipo transversal descriptivo simple por lo que se basó en aspectos de carácter subjetivo, el cual tiene como dimensiones: satisfacción laboral, liderazgo, participación. Se obtuvieron como resultado de la encuesta de 25 ítems y las entrevistas fueron que para mantener motivados a los trabajadores en su equipo de trabajo es necesario realizar un reconocimiento de sus habilidades y capacidades. Finalmente concluyó que la participación es la clave para respaldar una planificación más continua para un ambiente de trabajo positivo que favorezca al compromiso, la motivación y el incremento profesional de todos los trabajadores.

De igual modo tenemos a Guevara (2018), quien en su investigación presentó el siguiente objetivo principal de detallar la apreciación sobre clima organizacional y su incidencia en la satisfacción del personal que labora en la U.E.P la Dolorosa en Quito Ecuador; la metodología empleada fue tipo exploratorio, contó con 73 colaboradores de la unidad educativa como

población. Con esto se demostró que la reacción de las personas, las relaciones interpersonales y el trabajo grupal son factores determinantes para la evaluación del clima organizacional por lo que se concluyó que se debe mejorar las relaciones interpersonales, lo cual ayudará en el progreso del personal así como a la entidad.

Por otro lado Pino, Granja & Niño (2021), en su investigación cuyo propósito fue relacionar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo, Provincia Tungurahua - Ecuador; la investigación empleada fue cuantitativa, tipo básico no experimental transversal correlacional. Con la aplicación de la encuesta a 30 trabajadores indicaron que para su primera dimensión en estudio el 17% de ellos a veces tienden a tener una comunicación interpersonal con su equipo de trabajo y el 10% muy pocas veces, para la autonomía el 23% indicó que algunas veces toman sus propias decisiones mientras que el 7% suele hacerlo muy pocas veces y para la motivación el 30% indicó que algunas veces la empresa valora sus esfuerzos mientras que el 10% señaló que son muy pocas veces la motivación laboral que ellos sienten; por lo cual concluye que para ver un progreso significativo en la empresa, la motivación es un punto importante en el que se tiene que mejorar.

Del mismo modo, López (2021), en su investigación cuyo objetivo principal fue determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. La metodología empleada fue correlacional ya que busca el grado de relación dentro de un contexto particular, en este caso para la Universidad Politécnica Salesiana. Los resultados evidenciaron que los siguientes aspectos dentro de la organización influyen directamente y favorablemente en el desempeño laboral, las cuales son: el diálogo, la motivación, el liderazgo y las tareas en grupo. Al final concluyó que la trascendencia en el desarrollo del manejo laboral se debe al clima organizacional, debido a que si se incrementa positivamente esto el desempeño laboral incrementaría.

Entre las teorías referentes al Clima Organizacional tenemos a:

Brunet (2011) quien menciona a Rensis Lickert con su Teoría de los Sistemas, la cual permite buscar la razón y el objeto del entorno de los diferentes climas que se observan y a la vez analizar los tipos de variables (p. 28).

Dentro de esta teoría se menciona 3 tipos de variables: a) variables causales: son independientes porque son de causa y efecto, esto quiere decir que si una variable presenta cambios entonces modifica las otras variables y así mismo sucede en la parte negativa. Estas variables son aquellas que se encargan de comprender la estructura y administración de la organización; b) variables intermediarias: están orientadas a analizar la parte interna de una empresa (actitudes, motivaciones, toma de decisiones y eficacia de la socialización); c) variables finales: son dependientes porque son el resultado de la aplicación de las variables antes mencionadas, aquí podemos ver las ganancias, pérdidas, gastos y productividad de la empresa.

De igual modo menciona 4 sistemas para cada tipo de clima: a) Sistema I – Autoritarismo explotador: la alta jerarquía de una empresa son las que toman decisiones por lo que la comunicación entre jefes y trabajadores es escaso debido al rechazo y desconfianza que presentan los trabajadores porque su opinión no es escuchada; b) Sistema II – Autoritarismo paternalista: la toma de decisiones muchas veces son por la alta jerarquía pero también hay algunas de las opiniones de los trabajadores que son escuchadas, existe una mejoría en la confianza y el interés en las necesidades que tiene el empleador con su trabajador; c) Sistema III – Consultivo: la toma de decisiones se realizan por la alta jerarquía pero debido a la confianza que se tiene en sus trabajadores, ellos también aportan opiniones, el ambiente laboral es más dinámico por lo que los objetivos se cumplen con mayor frecuencia; d) Sistema IV – Participación en grupo: la alta jerarquía presenta una confianza plena y amistad en sus trabajadores por lo que ellos se sienten motivados porque son incluidos decisiones que las empresas tienen que tomar para alcanzar los objetivos de la empresa.

Gan y Berbel (2007) mencionan las siguientes dimensiones propuestas

según Litwin y Stringer: a) Responsabilidad: sentimiento de soberanía en la toma de decisiones que involucra su trabajo, no necesitan de un supervisor porque aspiran a ser sus propios jefes; b) Recompensa: los trabajadores perciben que si realizan bien su trabajo tendrán un premio; c) Relaciones: dentro del ambiente de trabajo puede existir una mala o buena relación entre jefes y empleados; d) Conflictos: no enfrentar y solucionar los problemas de inmediato; e) Identidad: se evalúa la identificación con la empresa al tener esa sensación de cumplir con los objetivos laborales o de ser ajeno a ello (p.197).

Goncalvez (2008) señala que, el conocimiento de clima organizacional se fundamenta en la constatación de que esto contribuye en la conducta real de los integrantes, mediante percepciones estables que filtran realidades y condicionan los niveles de motivación y desempeño laboral. De esto se concluye que es importante conocer el clima organizacional ya que influye en la productividad, comportamiento de los trabajadores; por lo tanto, una evaluación nos proporcionará algún tipo de retroalimentación que se deberá realizar dentro de una organización.

Dentro del desempeño laboral tenemos la teoría de expectativas, la cual indica según Robbins y Judge (2009) que, lo que les motivará a los empleados a realizar sus labores es lo que obtendrán posteriormente al esfuerzo que hayan logrado como son: las recompensas, los bonos, el aumento de sueldos y los ascensos. Dentro de esta teoría tenemos 3 relaciones: a) Relación esfuerzo – desempeño: si desarrollo cierta cantidad de esfuerzo guiará al desempeño. b) Relación desempeño – recompensa: el desempeño me conducirá a un resultado deseado para recibir una recompensa. c) Relación recompensas – metas personales: las recompensas satisfarán las metas de las personas, siempre y cuando estas se adecúen a las necesidades del trabajador.

También Mondy (2010) nos menciona dentro de su teoría cuatro dimensiones del desempeño laboral, tales como: a) Rasgos de personalidad:

se evalúan la adaptación, las actitudes, el buen juicio y la iniciativa de los trabajadores; b) Competencias: dentro de esta se evalúa los conocimientos, habilidades interpersonales (la forma de comportarse), así como también se incluye la ética y la integridad de los empleados; c) Logro de las metas: cuando se considera que las metas son más importantes que los medios, se evalúa la manera de lo que el trabajador está haciendo para cumplir con sus objetivos laborales; d) Potencia de mejoramiento: las empresas se enfatizan en analizar el comportamiento y resultado del desarrollo de su trabajador buscando potenciar sus habilidades para el logro de un buen cumplimiento de mis funciones laborales.

Es importante la evaluación del desempeño laboral, ya que nos permitirá según Chiavenato (2011), conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores, mejorar la comunicación entre ellos, potenciar su desarrollo y apreciar mediante una retroalimentación: sus actitudes, competencias y desempeño que tengan dentro de su jornada de trabajo.

Dentro de los enfoques conceptuales tenemos a:

Brunet (2011), alude que “el clima es una característica importante de una organización puesto que influye en el comportamiento del trabajador”.

Por otro lado tenemos a Ramos (2012), quien menciona a Tagiuri señalando al clima organizacional como algo ambiental que tiene que ver con la parte interna de una empresa en la que sus trabajadores experimentan e influyen en el comportamiento de ellos (p.15).

Chiang, Martín & Núñez (2010) mencionan para clima laboral una influencia significativa en el desempeño laboral, ya que esto varía de acuerdo al tipo de clima que se presente dentro de una organización” (p.18)

Chiavenato (2011) menciona que “el evaluar el desempeño de una persona en su área de trabajo implica procedimientos que se tienen que realizar con el fin de potenciar su desarrollo dentro de la organización” (p.202).

Se entiende por desempeño laboral al proceder de los trabajadores para realizar una labor, y se aprecia por medio del rendimiento a través de factores como el tiempo, las habilidades y la productividad.

Castro y Aja (2005), nos mencionan que la cooperación de las distintas áreas de una organización define a una empresa constructora, además que para obtener una buena organización se deberá tomar en cuenta: el cumplimiento de las funciones, el clima laboral y la reducción de costes (p.139).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Aplicada, ya que, según Baena, G (2014), emplearé los conocimientos obtenidos de cada sesión del desarrollo de la maestría para resolver la problemática que se da para esta investigación.

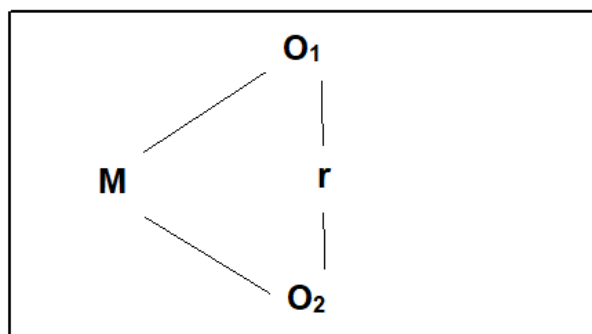
Tiene un enfoque cuantitativo, ya que según Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014), con los datos que nos arrojarán los instrumentos analizaremos y determinaremos la afinidad existente entre ambas variables.

3.1.2. Diseño de investigación:

De tipo no experimental debido a que, observaremos el fenómeno en su estado natural (Gómez, 2006), transversal por la recolección de datos (Toro y Parra, 2006) y correlacional simple para ver si ambas variables están relacionadas entre sí (Hurtado y Toro, 2007), tal como muestra la Fig. 1.

Figura 1.

Diagrama de relación entre variables



Nota: M: La muestra de la investigación, para este caso se considerará el personal de obra, O₁: Variable Clima organizacional, r: Relación de una variable con respecto de la otra, O₂: Variable Desempeño del Personal.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Clima Organizacional (Ver Anexo 1)

Definición conceptual:

Chiang, Martín & Núñez (2010) mencionan al clima organizacional como un factor importante que agrupa características que describen a una empresa y que tiene una influencia directa en la conducta de las personas (p.32).

Definición operacional:

La investigación se realizará basada en una encuesta a los trabajadores de la obra de una empresa constructora de forma anónima, el cual contiene 26 ítems que nos servirá para medir las siguientes dimensiones: responsabilidad, recompensa, relaciones, conflictos e identidad.

Indicadores:

Para la dimensión: Responsabilidad: iniciativa y decisiones; Recompensa: incentivo, logro de objetivos y ascensos; Relaciones: comunicación, ambiente laboral y compañerismo; Conflictos: discrepancia e Identidad: iniciativa y compromiso.

Escala de medición:

La escala que se empleará es ordinal, según Naghi M. (2000, p.224) nos indica “que esta escala utiliza operadores mayores que, igual a y menor que, pero sin poder indicar su orden de magnitud, no solo clasifica sino también exhibe una forma de relación”.

Variable dependiente: Desempeño Laboral (Ver Anexo 1)

Definición conceptual:

Chiavenato (2011), nos menciona que “la conducta del individuo cambia de una a otra y es dependiente de varios componentes que influyen en él, como son las recompensas y la percepción que hacen que la persona se esfuerce

más en su sitio de trabajo” (p.202).

Definición operacional:

Se realizará basada en una encuesta a los trabajadores de la obra de una empresa constructora, el cual contiene 10 ítems que nos servirá para medir las siguientes dimensiones: rasgos de personalidad, competencias, logro de las metas y potencia de mejoramiento.

Indicadores:

Para la dimensión: Rasgos de personalidad: cualidades, actitudes, rasgos y adaptabilidad; Competencias: pensamiento analítico y capacidad; Logro de las metas: comportamiento y metas; Potencia de mejoramiento: desempeño y comportamiento.

Escala de medición:

También se empleará una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Lo conformarán 42 trabajadores. Las cuales se detallan en la Tabla 1.

✓ **Criterio de inclusión:**

Conformada por los colaboradores que tienen participación directa e indirecta del área de producción de un proyecto de construcción en la ciudad de Trujillo, que pueden ser obreros, subcontratistas, personal técnico, personal administrativo y gerencial.

✓ **Criterio de exclusión:**

Se excluye a todos los proveedores de materiales.

Tabla 1.

Descripción de la población

Población	Cantidad
Gerencia de obra	2
Personal administrativo y técnico	5
Subcontratistas	3
Personal obrero	32
Sub Total	42

De los 42 colaboradores se tiene que el de gerencia de obra representa un 4%, el personal administrativo y técnico en el cual se considera a ingenieros y administradores con un 11%, los subcontratistas con un 7% y los trabajadores de construcción con un 78%.

3.3.2. Muestra:

Se tomará el 100% por contar con una población reducida.

3.3.3. Muestreo:

Se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Será mediante encuestas, Diaz V. (2001) nos menciona que “por medio de la técnica de la encuesta, obtenemos de forma sistemática y ordenada, datos acerca de las variables que intervienen en una indagación y esto sobre una población o muestra definida” (p.14).

Instrumento:

El cuestionario utilizado para valorar el clima organizacional (V. independiente) será el de Litwin y Stringer (citado por Gan F. y Berbel G., 2007), que consta de 5 dimensiones: Responsabilidad (5 ítems), Recompensa (5 ítems), Relaciones (6 ítems), Conflictos (4 ítems) e Identidad (6 ítems). Ver Anexo 03

Para la valoración del desempeño laboral (V. Dependiente) se utilizará el cuestionario creado por Wayne R. y Bandy J. (2010), que consta de 4 dimensiones: Rasgos de personalidad (4 ítems), Competencias (2 ítems), Logro de las metas (2 ítems) y Potencia de mejoramiento (2 ítems).

Validez:

Angel L. (2006), mencionó que “hay varias formas de validez, las más comunes son de contenido, de criterio y de constructo”. Se utilizará para esta investigación la validez de contenido, el cual se fundamenta en una valoración de expertos (Ruiz y Morillo, 2004). Ver anexo 4.

Tabla 2.*Validez del cuestionario*

Juez evaluador	Apellidos y Nombres	Calificación
1	Mg. Rodríguez Ramos, Mamerto	Aplicable
2	Dra. Pesantes Aldana, Karen	Aplicable
3	Mg. Vargas Lopez, Segundo Alfredo	Aplicable

Confiabilidad:

Mediante la realización de una prueba piloto a 20 trabajadores se realizará la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach que nos permitirá observar la perspectiva y consistencia de las personas (Bernal, 2006), donde se consiguió que, para la variable 1 un coeficiente de 0.834, mientras que, un coeficiente de 0.825 para la variable 2; con esto se demostró que cada uno de los cuestionarios tienen un nivel de fiabilidad muy alto, tal como se indica en el Anexo 5.

Tabla 3.

Prueba de fiabilidad – Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	26

Tabla 4.

Prueba de fiabilidad – Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.825	10

3.5. Procedimientos

Para armar esta investigación en primer lugar se formó un título, con ayuda de la matriz de consistencia se detalló la formulación del problema, los objetivos tanto general como específicos, así mismo para la hipótesis (Ver Anexo 2), donde se detalla en la introducción; segundo con ayuda de la búsqueda de información tanto en libros, artículos y revistas se detallaron los antecedentes de estudio así como también, teorías y dimensiones para cada una de las variables identificándolas como independiente y dependiente; tercero se halló la población para investigar detallando criterios de inclusión y exclusión, mediante el cuestionario se hizo la recolección de datos,

posteriormente se realizó la validez y confiabilidad de cada una de las variables. Y por último se analizará cada variable junto con sus dimensiones en el software SPSS V.25 y el programa Ms. Excel para obtener los resultados de cada objetivos e hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizará una encuesta detallada, la variable independiente constará de 26 enunciados y 10 enunciados para la dependiente basados en la escala de Likert, lo cual se aplicará a 42 trabajadores de la empresa, seleccionadas al azar, se les indicará que la encuesta es anónima donde tienen que ser sinceros en sus respuestas; luego los datos serán procesados a través del programa Ms Excel 2016 y el SPSS V25. Se empleará figuras estadísticas en barras, así como tablas cruzadas. Para el nivel inferencial se realizará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman(ρ) donde veremos la afinidad que existe entre clima organizacional y desempeño laboral.

3.7. Aspectos éticos

Se informará de manera clara y transparente a los trabajadores sobre el procedimiento de la evaluación anónima de la encuesta, garantizándoles la privacidad de sus datos personales, honrando la ética profesional; para esto se les entregará un consentimiento informado (Ver Anexo 6). Se trabajará y respetará las normas APA 7ma edition, respetando los lineamientos. Se considerará la RVI N°281-2022-VI-UCV el cual es la guía de elaboración de productos de investigación, así como el código de ética en investigación aprobado por RVI N°021-2021-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

De acuerdo con los datos del cuestionario se presentan los siguientes resultados; para el objetivo general:

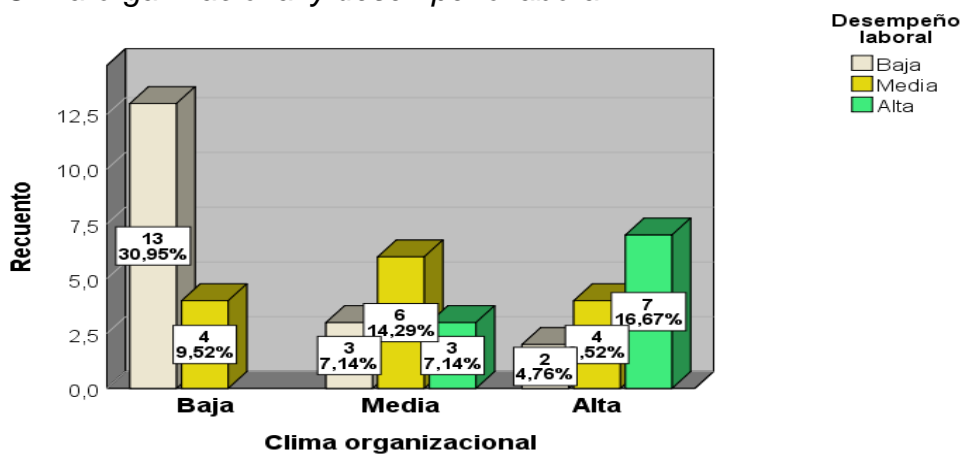
Tabla 5.

Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Baja	Media	Alta		
Clima organizacional	Baja	Recuento	13	4	0	17
		% del total	31,0%	9,5%	0,0%	40,5%
	Media	Recuento	3	6	3	12
		% del total	7,1%	14,3%	7,1%	28,6%
	Alta	Recuento	2	4	7	13
		% del total	4,8%	9,5%	16,7%	31,0%
Total		Recuento	18	14	10	42
		% del total	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%

Figura 2.

Clima organizacional y desempeño laboral



Conforme a la Tabla 5 y la figura 2, se contempla que de 42 trabajadores el 40.5% de ellos notaron un clima organizacional baja; por lo que la mayor predominancia se ubicó en 31% baja; de la misma manera, el 28.6% de los trabajadores notaron un clima organizacional media con una predominancia mayor del 14.3% ubicándose en media, y el 31% notaron que el clima organizacional es alto de los cuales el 16.7% notó un nivel alto de desempeño laboral.

Como primer objetivo específico se pretendió: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

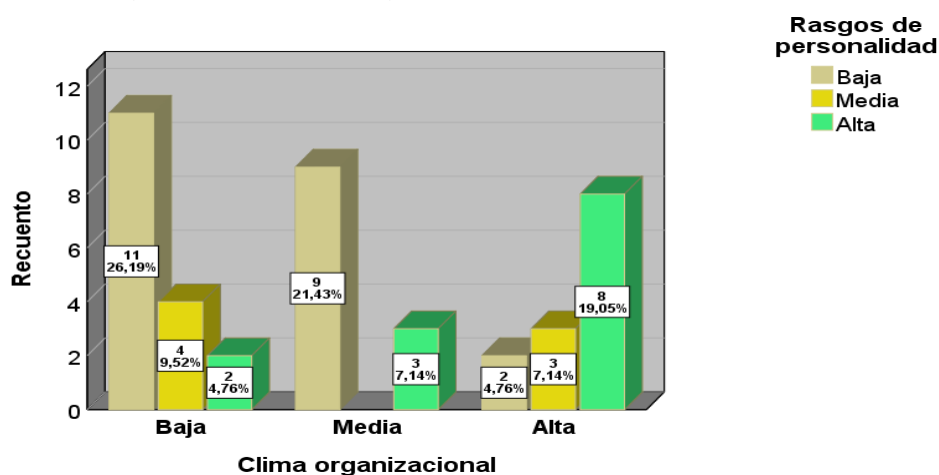
Tabla 6.

Tabla cruzada de clima organizacional y rasgos de personalidad

		Rasgos de personalidad			Total	
		Baja	Media	Alta		
Clima organizacional	Baja	Recuento	11	4	2	17
		% del total	26,2%	9,5%	4,8%	40,5%
	Media	Recuento	9	0	3	12
		% del total	21,4%	0,0%	7,1%	28,6%
	Alta	Recuento	2	3	8	13
		% del total	4,8%	7,1%	19,0%	31,0%
Total		Recuento	22	7	13	42
		% del total	52,4%	16,7%	31,0%	100,0%

Figura 3.

Clima organizacional y rasgos de personalidad



Observamos en la Tabla 6 y la figura 3 que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 26.2%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala baja con 21.4%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión rasgos de personalidad con un 19%.

Como segundo objetivo específico: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

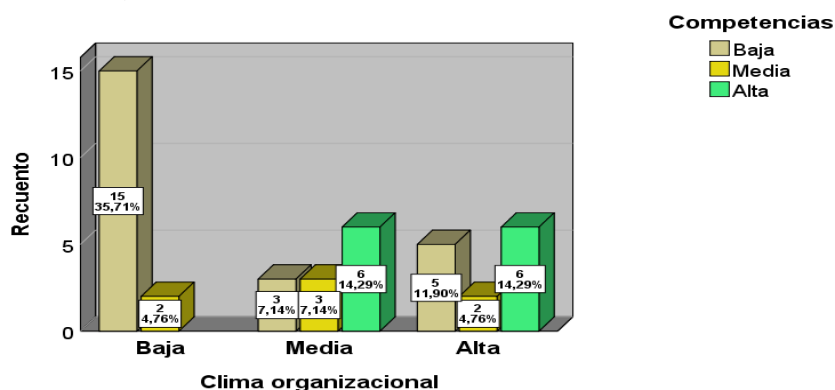
Tabla 7.

Tabla cruzada de clima organizacional y competencias

		Competencias			Total	
		Baja	Media	Alta		
Clima organizacional	Baja	Recuento	15	2	0	17
		% del total	35,7%	4,8%	0,0%	40,5%
	Media	Recuento	3	3	6	12
		% del total	7,1%	7,1%	14,3%	28,6%
	Alta	Recuento	5	2	6	13
		% del total	11,9%	4,8%	14,3%	31,0%
Total		Recuento	23	7	12	42
		% del total	54,8%	16,7%	28,6%	100,0%

Figura 4.

Clima organizacional y competencias



Se aprecia en la Tabla 7 y la figura 4 que, de 42 trabajadores encuestados el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 35.7% de la dimensión competencias; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala alta de competencias con 14.3%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión competencias con un 14.3%.

Como tercer objetivo específico: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

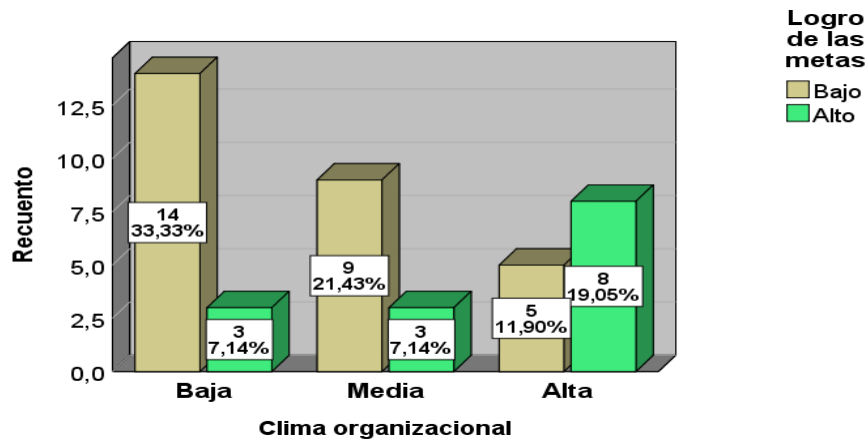
Tabla 8.

Tabla cruzada de clima organizacional y logro de las metas

		Logro de las metas			
		Bajo	Alto	Total	
Clima organizacional	Baja	Recuento	14	3	17
		% del total	33,3%	7,1%	40,5%
	Media	Recuento	9	3	12
		% del total	21,4%	7,1%	28,6%
	Alta	Recuento	5	8	13
		% del total	11,9%	19,0%	31,0%
Total		Recuento	28	14	42
		% del total	66,7%	33,3%	100,0%

Figura 5.

Clima organizacional y logro de las metas



La Tabla 8 y la figura 5 nos muestran que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 33.3%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala baja con 21.4%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión logro de las metas con un 19%.

Como cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

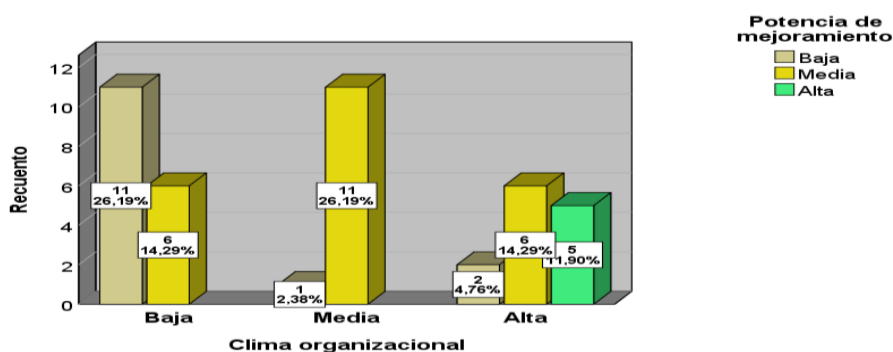
Tabla 9.

Tabla cruzada de clima organizacional y potencia de mejoramiento

		Potencia de mejoramiento			Total	
		Baja	Media	Alta		
Clima organizacional	Baja	Recuento	11	6	0	17
		% del total	26,2%	14,3%	0,0%	40,5%
	Media	Recuento	1	11	0	12
		% del total	2,4%	26,2%	0,0%	28,6%
	Alta	Recuento	2	6	5	13
		% del total	4,8%	14,3%	11,9%	31,0%
Total		Recuento	14	23	5	42
		% del total	33,3%	54,8%	11,9%	100,0%

Figura 6.

Clima organizacional y potencia de mejoramiento.



La Tabla 9 y la figura 5 nos muestran que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 26.2%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala media con 26.2%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala media de la dimensión potencia de mejoramiento con un 14.3%.

Realizamos una prueba de normalidad como muestra la Tabla 10, para evaluar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de clima organizacional y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,201	42	,000	,893	42	,001
Desempeño laboral	,143	42	,030	,916	42	,005

Nota: ^a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el tamaño de la muestra $42 < 50$, se procedió a seleccionar la prueba de Shapiro – Wilk, donde la significancia para clima organizacional y desempeño laboral, al ser menor a 0.05 indica que no existe normalidad, por lo tanto, determinamos como prueba de correlación la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

En función a esto, analizaremos la comprobación de hipótesis, para la $H_{General}$:

$H_{alterna}$: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

H_{nula} : \neq

Tabla 11.

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Conforme a la Tabla 11, se aprecia un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.780, además de una significancia ($0.000 < 0.01$). Por ende, se admite la $H_{alterna}$ probando que, existe una relación positiva y alta.

Para la $H_{\text{específica 1}}$:

$H_0: \neq$

H_{alterna} : Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Tabla 12.

Correlación entre rasgos de personalidad y clima organizacional

			Clima organizacional	Rasgos de personalidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Rasgos de personalidad	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Conforme con la Tabla 12, se aprecia un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.569, además de una significancia ($0.000 < 0.01$). Por ende, admitimos la H_{alterna} propuesta, probando que existe una relación positiva y moderada.

Para la H_{específica} 2:

H_o: ≠

H_{alterna}: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Tabla 13.

Correlación entre competencias y clima organizacional

			Clima organizacional	Competencias
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Competencias		Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Conforme con la Tabla 13, se aprecia una correlación Rho de Spearman de 0.625, además de una significancia ($0.000 < 0.01$). Por ende, admitimos la H_{alterna} propuesta, probando que existe una relación positiva y alta.

Para la H_{específica} 3:

H_o: ≠

H_{alterna}: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Tabla 14.

Correlación entre clima organizacional y logro de las metas

			Clima organizacional	Logro de las metas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	42	42
	Logro de las metas	Coefficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conforme con la Tabla 14, se aprecia una correlación Rho de Spearman de 0.332, además de una significancia ($0.032 < 0.05$). Por ende, se admite la H_{alterna} propuesta al inicio, probando que existe una relación baja y significativa.

Para la hipótesis específica 4:

H₀: ≠

H_{alterna}: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

Tabla 15.

Correlación entre clima organizacional y potencia de mejoramiento

			Clima organizacional	Potencia de mejoramiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Potencia de mejoramiento	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Conforme con la Tabla 15, se aprecia un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.625, además de una significancia ($0.000 < 0.01$). Por ende, se admite la *H_{alterna}* propuesta anteriormente, probando que existe una relación positiva y alta.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, los resultados del análisis inferencial demuestran que, se obtuvo una significancia menor a 1%, con un coeficiente $\rho=0.780$, con una relación positiva alta, esto implica que, a mejor ambiente laboral, el desempeño de los trabajadores será alta. Conforme a la tabla 5, de 42 trabajadores el 40.5% de ellos perciben un clima organizacional baja; por lo que la mayor predominancia se ubicó en 31% baja; de la misma manera, el 28.6% de los trabajadores notaron un clima organizacional media, en el que el 14.3% se ubicó en media, y el 31% notaron que el clima organizacional es alto de los cuales el 16.7% percibió un nivel alto de desempeño laboral. De manera que, existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Trujillo 2022.

Analizando los resultados de Jackeline & Ugarte (2015), quienes midieron la relación entre estas dos variables utilizando una muestra de 133 docentes, demostraron que efectivamente existe una relación directa, positiva fuerte con un nivel de significancia menor al 5% y un $(r=0.828)$. De la misma manera, concuerda con Rodríguez (2017), quien a través de un cuestionario dirigido a los 68 trabajadores de la municipalidad midió la relación entre estas dos variables dando como resultado $r=0.756$, obteniendo un grado de significancia alta, lo que demostró la relación entre estas variables. Esto afirma lo dicho por Brunet (2011), que el ambiente laboral es una característica importante de una organización ya que esta interviene en el comportamiento y desempeño del trabajador. Por otro lado, Chiang, Martín & Núñez (2010) mencionan una influencia significativa del clima laboral sobre el desempeño laboral, ya que esto varía de acuerdo al tipo de clima que se presenta en el interior de una organización” (p.18).

Respecto al primer objetivo específico, para el análisis descriptivo de la variable clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad se aplicó un cuestionario obteniendo que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 26.2%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala baja con 21.4%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión rasgos de personalidad con un 19%. Del análisis inferencial se obtuvo un $\rho=0.569$ y una significancia $0.000<0.01$, anulando la hipótesis nula y dándonos como respuesta una relación positiva y moderada.

Estos resultados se fundamentan con la definición de Mondy (2010) quien menciona que los rasgos de personalidad evalúan directamente las actitudes, el buen juicio y la iniciativa de los trabajadores es decir, que a menor clima dentro de la organización, los rasgos de personalidad de los trabajadores serán bajos. Es por ello que, la incorporación de la evaluación de los rasgos de personalidad es fundamental ya que cada trabajador se distingue de otra y ocasiona que se comporte de manera más o menos consecuente. Tal como lo manifestó Cloninger (2002), señalando que una persona puede ser muy sociable, extremadamente segura y moderadamente atlética mientras que otras pueden tener diferentes rasgos de personalidad. Se afirma también lo dicho por Ramos (2012), quien menciona a Tagiuri señalando que el clima dentro de una organización es fundamental, ya que afecta directamente en el comportamiento de los trabajadores. De esa manera López (2021) en su investigación en donde sus resultados evidenciaron que el clima organizacional abarca varios aspectos tales como el dialogo, la motivacion, el liderazgo y el trabajo en grupo que intervienen en el desempeño laboral, por lo que dedujo que si el clima organizacional mejora, este se incrementará de manera positiva.

Respecto al segundo objetivo específico, se aplicó un cuestionario para el análisis descriptivo de la variable clima organizacional y la dimensión competencias obteniendo que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 35.7% de la dimensión competencias; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala alta de competencias con 14.3%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión competencias con un 14.3%. Del análisis inferencial se obtuvo un $\rho=0.625$ y una significancia $0.000<0.01$, anulando la hipótesis nula y dándonos como respuesta una relación positiva y alta.

Una experiencia similar la tuvo Collas (2019), quien logró obtener un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.682, evidenciando la existencia de una relación positiva y alta entre la variable clima organizacional y la dimensión competencias en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, puesto que a medida que incrementan los valores del clima organizacional incrementará de forma significativa los valores de la dimensión competencias del desempeño laboral, es decir que a medida que se logre un ambiente laboral armonioso, la dimensión competencias del desempeño laboral por parte de las fiscalías penales será oportuno. Esto se justifica con la definición de Mondy (2010), que indica que las competencias evalúan los conocimientos, la manera de comportarse así como también la integridad de los trabajadores.

Respecto al tercer objetivo específico, de la variable clima organizacional y la dimensión logro de las metas se obtuvo que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 33.3%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala baja con 21.4%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala alta de la dimensión logro de las metas con un 19%. Del análisis inferencial se obtuvo un $\rho=0.332$ y una significancia $0.032 < 0.05$, anulando la hipótesis nula y dándonos como respuesta una correlación positiva baja y significativa.

Estos resultados coinciden con Galarreta (2020), quien concluyó en su investigación que para una mejoría dentro de la empresa para el logro de las metas se deberá realizar charlas motivacionales, reconocimientos, obsequios, retroalimentaciones para resolver algunas inquietudes de los trabajadores. Esto se fundamenta con la definición de Mondy (2010), quien indica que cuando se enfocan más en cumplir con las metas, los medios viene a ser algo secundario ya que el trabajador hará de todo por cumplir con sus objetivos laborales siempre y cuando exista un buen ambiente laboral dentro de la empresa. Por lo que Collas (2019), afirma en su investigación concluyendo que se deben hacer ajustes en los ambientes laborales para mejorar sus condiciones de trabajo como son la seguridad, el velar por la salud ocupacional, la ventilación, el implementar equipos ergonómicos ya que esto influye directamente en el logro de las metas. Esto coincide con Guevara (2018), quien indica que el trabajo grupal y las relaciones interpersonales, son factores determinantes para la evaluación del clima organizacional y que servirá de ayuda para cumplir las metas que tenga la empresa.

Respecto al cuarto objetivo específico, entre la variable clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento resultó que, de los 42 trabajadores encuestados, el 40.5% indica un clima organizacional baja, teniendo como mayor valor predominante la escala baja con 26.2%; el 28.6% indica un clima organizacional media con mayor predominancia en la escala media con 26.2%; y el 31% indica un clima organizacional alto con una predominancia mayor en la escala media de la dimensión potencia de mejoramiento con un 14.3%. Del análisis inferencial se obtuvo un $\rho=0.625$ y una significancia $0.000<0.01$, anulando la hipótesis nula y dándonos como respuesta una relación positiva y alta.

Esto se fundamenta con la definición de Mondy (2010), quien indica que las empresas deben enfatizar en analizar el comportamiento y resultado del desarrollo de su trabajador buscando potenciar sus habilidades para el logro de un buen desempeño.

Pese a ello, Pino, Granja & Niño (2021) discrepan con estos resultados, ya que ellos indican que hay otros factores que inciden en la potencia de mejoramiento las cuales son la comunicación interpersonal, la autonomía, la toma de decisiones y sobre todo la motivación laboral ya que con su investigación concluyó que este es un punto importante que se debe tomar en cuenta para tener un ambiente laboral agradable. Por otro lado Wilches (2018), sostuvo que la clave para respaldar una planificación más continua para un ambiente de trabajo positivo que favorezca al compromiso, la motivación y el incremento profesional de todos los trabajadores es realizar un reconocimiento de las habilidades y capacidades de los trabajadores.

Finalmente Chiavenato (2011) sostiene que el desempeño de un trabajador en su área de trabajo implica procedimientos que se tienen que realizar con el fin de potenciar su desarrollo dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó una relación positiva y alta con un valor de 0.780 con una significancia de $(0.000 < 0.01)$ mediante el coeficiente de rho de Spearman, valores que hicieron aceptar la H_a de la investigación, por lo que se demostró que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022.
2. Existe relación positiva y moderada entre clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral puesto que se obtuvo un valor de 0.569, con una significancia $(0.000 < 0.01)$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna; es decir que a mayor clima organizacional serán mejores los rasgos de personalidad de los trabajadores de la empresa constructora.
3. Existe relación positiva alta entre clima organizacional y las competencias del desempeño laboral puesto que se obtuvo un valor de 0.625, con una significancia $(0.000 < 0.01)$, por lo que se aceptó la H_a ; es decir que a mayor clima organizacional serán mejores las competencias de los trabajadores de la empresa constructora.
4. Existe relación baja y significativa entre clima organizacional y la dimensión logro de las metas del desempeño laboral puesto que se obtuvo un valor de 0.332, con una significancia $(0.032 < 0.05)$, por lo que se aceptó la H_a ; es decir que a mayor clima organizacional serán mejores los logros de las metas de los trabajadores de la empresa constructora.
5. Existe relación positiva y alta entre clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral puesto que se obtuvo un valor de 0.625, con una significancia $(0.000 < 0.01)$, por lo que se aceptó la H_a ; probando que a mayor clima organizacional será mejor la potencia de mejoramiento de los trabajadores de la empresa constructora.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la predominancia baja de estas dos variables se deberá considerar reuniones y realizar evaluaciones con el fin de hacer un seguimiento, resolver y tomar en consideración las incomodidades de los trabajadores en su ambiente laboral, que pueden afectar su desempeño laboral.
2. Para mejorar el cruce que comprende la variable uno con la dimensión rasgos de personalidad se debe realizar autoevaluaciones mensuales a los trabajadores para evaluar la adaptación, las actitudes y las cualidades que engloba a los rasgos de personalidad con la finalidad de hacer el seguimiento para no afectar el ambiente de trabajo.
3. Se debe realizar un correcto cronograma de obra, definiendo las metas que sean alcanzables, considerando las actitudes y el desempeño de los trabajadores con el fin de evitar las descoordinaciones, las presiones y los retrasos de obras.
4. Involucrar a los trabajadores al realizar charlas e inducciones para ayudarles a conocer más sobre el puesto laboral, las habilidades que se requiere y las actividades que realizará con la finalidad de mejorar sus competencias.
5. Realizar charlas motivacionales constantes, implementar reconocimientos y recompensas por los logros obtenidos de sus metas, con la finalidad de mejorar el cruce que abarca la primera variable con la dimensión potencia de mejoramiento.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque: Escuela de Economía - USAT.
- Angel L. (2006). *Gestión clínica: Desarrollo e instrumentos*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
- Baena, G (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiP1qCm9K78AhUsLbkGHRJxBPIQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q&f=false>
- Barradas, M., Rodríguez, J. & Maya I. (2021). *Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición*. RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática, 21. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ed. Pearson Educación. México
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. In Editorial Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cadena, E., & Paz, A. (2021). *El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral*.
- Castro D. y Aja J. (2005). *Organización y control de obras*. Ed. Universidad de Cantabria. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=zxHJccmj_WwC&pg=PA139&dq=empresa+constructora&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0ysniqfL6AhWiQ7gEHSE7A4UQ6AF6BAgJEAl#v=onepage&q&f=false
- Cloninger, S (2002). *Teorías de la personalidad*. Editorial Pearson Educación. Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=8O81kic5J5AC&pg=PA204&dq=rasgos+de+personalidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZmcauv_77AhWspJUCHeJbBNcQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q&f=false

- Collas, F. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*. In Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>
- Cossio, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Chiang M., Martín M. & Núñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&dq=clima+organiza cional&source=gbs_navlinks_s
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Mc Graw-Hill (ed.); Novena). Mexico.
- Daza, A., Beltrán, L. de J., & Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Diaz V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. España: Esic Editorial.
- Gan F. y Berbel G. (2007), *Manual de Recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. (1^{era} ed.). Barcelona, España: UOC.

- Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9044>
- Gallegos, F. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- García, M. (2011). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración*.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral del área de recursos humanos. Caso: Outsourcing internacional. Global Business Administration Journal*, 2(2), 73–86. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. 1ª Edición – Córdoba: Brujas. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=di se%C3%B1o+no+experimental+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjKos3L-a78AhU8pZUCHYeWDFwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=di+se%C3%B1o+no+experimental+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjKos3L-a78AhU8pZUCHYeWDFwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false)
- Goncalves, A. (2008). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* (Vol. 6).
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>
- Hurtado, L. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Editor El Nacional. Caracas – Venezuela.
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) *Motivation and organizational climate*. Estados Unidos. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Recuperado de: <https://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de->

climaorganizacional.html?showComment=1612470476707#c60658211637
21745784

- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil*.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). Informe De Actualización De Proyecciones Macroeconómicas 2022-2025. Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal, 1.
https://www.mef.gob.pe/index.php/?option=com_content&view=article&id=7357&Itemid=101108&lang=es
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. In Pearson Educación. ISBN-13 978-970-10-5913-5 - Werther William B., Davis Keith
- Montoya, D. (2014). *Relación entre Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Mora, M. (2019). *Importancia del clima organizacional y los elementos que lo configuran*. <https://predictiva21.com/importancia-del-clima-organizacional-y-los-elementos-que-lo-configuran/>
- Naghi M. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa, 2000. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA223&dq=escala+de+medicion+ordinal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjU3_T7oN76AhUkAtQKHQVcA4IQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q&f=false
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+enfoques+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj365Th9678AhVPrJUCHXi8CjwQ6AF6BAgLEAl#v=onepage&q&f=false>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista Científica de La UCSA,

8(2), 3–12.

- Pacheco, E. T., Jackeline, S., & Ugarte, Z. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014* - Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pedraza, E.; Amaya, G. & Conde, M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* [online], 2010. Disponible en: <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-9518.
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo*. *Dominio de Las Ciencias*, 7(4), 23–38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/html>
- Pinto, J. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa , 2020*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13157/UPpiarjq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas, 2015*.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Programa de Psicología UNAD CEAD Arbeláez, 112.
- Rodríguez, H. (2015). *Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social*.
- Rodríguez, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12030>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a ed.). Estado de México.: Editorial Mexicana

- Ruiz, A. y Morillo, L. (2004). *Epidemiología clínica: investigación clínica aplicada*. Ed. Médica Panamericana. Bogotá D.C, Colombia.
- Ruiz, C. (2013). Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa (3.a ed.). Training and Consulting. https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf
- Saavedra E., Reyes M., Trujillo J., Alfaro C. & Jara C. (2019). *Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Editor Universidad Eafit.
- Wayne R. y Bandy J. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Wilches, N. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del trabajador en la Empresa Minería Texas, Colombia*.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de variables

Operacionalización del clima organizacional

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiang, Martín & Núñez (2010) mencionan al clima organizacional como un factor importante que agrupa características que describen a una empresa y que las distinguen de otras e influyen en la conducta de las personas (p.32).	La investigación se realizará basada en una encuesta a los trabajadores de la obra de una empresa constructora de forma anónima, el cual contiene 26 ítems que nos servirá para medir las siguientes dimensiones: responsabilidad, recompensa, relaciones, conflictos e identidad.	Responsabilidad	- Iniciativa - Decisiones	1 2,3,4,5	Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja Media Alta
			Recompensa	- Incentivo de - Logro de objetivos - Ascensos	6,7 8 9,10		
			Relaciones	- Comunicación - Ambiente laboral - Compañerismo	11,12,13 14,15 16		
			Conflictos	- Discrepancia	17,18,19,20		
			Identidad	- Compromiso - Iniciativa	21,22 23,24,25,26		

Operacionalización del desempeño laboral

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2011), nos menciona que “la conducta del individuo cambia de una a otra y es dependiente de varios componentes que influyen en él, como son las recompensas y la percepción que hacen que la persona se esfuerce más en su sitio de trabajo” (p.202).	Se realizará basada en una encuesta a los trabajadores de la obra de una empresa constructora, el cual contiene 10 ítems que nos servirá para medir las siguientes dimensiones: rasgos de personalidad, competencias, logro de las metas y potencia de mejoramiento.	Rasgos de personalidad	- Cualidades - Actitudes - Rasgos - Adaptabilidad	1 2 3 4	Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja Media Alta
			Competencias	- Pensamiento analítico - Capacidad	5 6		
			Logro de las metas	- Comportamiento - Metas	7 8		
			Potencia de mejoramiento	- Desempeño - Comportamiento	9 10		

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora.

Autor: Elaine Sariah Valverde Luján

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p>Problema General: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p>	Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa</p>	Responsabilidad	- Iniciativa - Decisiones	1 2,3,4,5	Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja Media Alta
			Recompensa	- Incentivo de - Logro de objetivos - Ascensos	6,7 8 9,10		
			Relaciones	- Comunicación - Ambiente laboral - Compañerismo	11,12,13 14,15 16		
			Conflictos	- Discrepancia	17,18,19,20		
			Identidad	- Compromiso de - Sentido de pertenencia	21,22 23,24,25,26		

<p>constructora, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022?</p>	<p>en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p>	<p>constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <table border="1" data-bbox="1030 316 1993 922"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Rasgos de personalidad</td> <td>- Cualidades</td> <td>1</td> <td rowspan="10">Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</td> <td rowspan="10">Baja Media Alta</td> </tr> <tr> <td>- Actitudes</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- Rasgos</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- Adaptabilidad</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Competencias</td> <td>- Pensamiento analítico</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>- Capacidad</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Logro de las metas</td> <td>- Comportamiento</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>- Metas</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Potencia de mejoramiento</td> <td>- Desempeño</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>- Comportamiento</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos	Rasgos de personalidad	- Cualidades	1	Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja Media Alta	- Actitudes	2	- Rasgos	3	- Adaptabilidad	4	Competencias	- Pensamiento analítico	5	- Capacidad	6	Logro de las metas	- Comportamiento	7	- Metas	8	Potencia de mejoramiento	- Desempeño	9	- Comportamiento	10
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos																														
Rasgos de personalidad	- Cualidades	1	Escala de medición: Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja Media Alta																														
	- Actitudes	2																																
	- Rasgos	3																																
	- Adaptabilidad	4																																
Competencias	- Pensamiento analítico	5																																
	- Capacidad	6																																
Logro de las metas	- Comportamiento	7																																
	- Metas	8																																
Potencia de mejoramiento	- Desempeño	9																																
	- Comportamiento	10																																

Anexo 3: Instrumento

Estimado(a) trabajador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

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

ITEM	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
1	La constructora considera las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.					
2	En su área de trabajo, le permiten trabajar con amplia libertad.					
3	La constructora toma decisiones severas.					
4	La constructora me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.					
5	Le permiten tomar sus propias decisiones ante las adversidades que se presentan en el día a día.					
	DIMENSIÓN: RECOMPENSA	1	2	3	4	5
6	La constructora recompensa según su desempeño laboral.					
7	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.					
8	La constructora reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.					
9	La constructora brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.					
10	La constructora contribuye a mi desarrollo personal.					
	DIMENSIÓN: RELACIONES	1	2	3	4	5
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					

12	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.					
13	Considera que existe adecuada comunicación entre los jefes y los trabajadores de las diferentes áreas.					
14	Cuenta usted con un ambiente cómodo para realizar sus trabajos diarios.					
15	El ambiente de trabajo es agradable.					
16	Los trabajadores demuestran compañerismo.					
	DIMENSIÓN: CONFLICTOS	1	2	3	4	5
17	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
18	Lo mas importante en la constructora, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
19	La filosofía de la constructora enfatiza el factor humano, cómo se siente la persona.					
20	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
	DIMENSIÓN: IDENTIDAD	1	2	3	4	5
21	Se siente comprometido con las metas de la constructora.					
22	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.					
23	Se siente orgulloso de formar parte de la constructora.					
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
25	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
26	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

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

ITEM	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: RASGOS DE PERSONALIDAD	1	2	3	4	5
1	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo.					
2	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones.					
3	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la constructora.					

4	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado.					
	DIMENSION: COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
5	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.					
6	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo.					
	DIMENSIÓN: LOGRO DE LAS METAS	1	2	3	4	5
7	Mi comportamiento es adecuado para trabajar en equipo y cumplir las metas planificadas.					
8	Me preocupo por alcanzar las metas.					
	DIMENSIÓN: POTENCIA DE MEJORAMIENTO	1	2	3	4	5
9	Considero que mi desempeño en mi trabajo es positivo.					
10	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros.					

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD								
1	La constructora considera las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	x		x		x		
2	En su área de trabajo, le permiten trabajar con amplia libertad.	x		x		x		
3	La constructora toma decisiones severas.	x		x		x		
4	La constructora me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	x		x		x		
5	Le permiten tomar sus propias decisiones ante las adversidades que se presentan en el día a día.	x		x		x		
DIMENSION 2: RECOMPENSA								
6	La constructora recompensa según su desempeño laboral.	x		x		x		
7	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.	x		x		x		
8	La constructora reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	x		x		x		
9	La constructora brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	x		x		x		
10	La constructora contribuye a mi desarrollo personal.	x		x		x		
DIMENSION 3: RELACIONES								
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
12	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	x		x		x		
13	Considera que existe adecuada comunicación entre los jefes y los trabajadores de las diferentes áreas.	x		x		x		
14	Cuenta usted con un ambiente cómodo para realizar sus trabajos diarios.	x		x		x		
15	El ambiente de trabajo es agradable.	x		x		x		
16	Los trabajadores demuestran compañerismo.	x		x		x		
DIMENSION 4: CONFLICTOS								
17	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	x		x		x		
18	Lo más importante en la constructora, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	x		x		x		
19	La filosofía de la constructora enfatiza el factor humano, cómo se siente la persona.	x		x		x		
20	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	x		x		x		
DIMENSION 5: IDENTIDAD								
21	Se siente comprometido con las metas de la constructora.	x		x		x		
22	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.	x		x		x		
23	Se siente orgulloso de formar parte de la constructora.	x		x		x		
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	x		x		x		
25	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	x		x		x		
26	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses.	x		x		x		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

23 de diciembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Pesantes Aldana, Karen

DNI: 40657712

Especialidad del evaluador: Doctora en Arquitectura

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 al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RASGOS DE PERSONALIDAD								
1	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo.	x		x		x		
2	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones.	x		x		x		
3	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la constructora.	x		x		x		
4	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado.	x		x		x		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS								
5	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.	x		x		x		
6	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo.	x		x		x		
DIMENSION 3: LOGRO DE LAS METAS								
7	Mi comportamiento es adecuado para trabajar en equipo y cumplir las metas planificadas.	x		x		x		
8	Me preocupo por alcanzar las metas.	x		x		x		
DIMENSION 4: POTENCIA DE MEJORAMIENTO								
9	Considero que mi desempeño en mi trabajo es positivo.	x		x		x		
10	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros.	x		x		x		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No Aplicable ()**

23 de diciembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Pesantes Aldana, Karen

DNI: 40657712

Especialidad del evaluador: Doctora en Arquitectura

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD								
1	La constructora considera las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	x		x		x		
2	En su área de trabajo, le permiten trabajar con amplia libertad.	x		x		x		
3	La constructora toma decisiones severas.	x		x		x		
4	La constructora me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	x		x		x		
5	Le permiten tomar sus propias decisiones ante las adversidades que se presentan en el día a día.	x		x		x		
DIMENSION 2: RECOMPENSA								
6	La constructora recompensa según su desempeño laboral.	x		x		x		
7	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.	x		x		x		
8	La constructora reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	x		x		x		
9	La constructora brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	x		x		x		
10	La constructora contribuye a mi desarrollo personal.	x		x		x		
DIMENSION 3: RELACIONES								
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
12	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	x		x		x		
13	Considera que existe adecuada comunicación entre los jefes y los trabajadores de las diferentes áreas.	x		x		x		
14	Cuenta usted con un ambiente cómodo para realizar sus trabajos diarios.	x		x		x		
15	El ambiente de trabajo es agradable.	x		x		x		
16	Los trabajadores demuestran compañerismo.	x		x		x		
DIMENSION 4: CONFLICTOS								
17	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	x		x		x		
18	Lo mas importante en la constructora, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	x		x		x		
19	La filosofía de la constructora enfatiza el factor humano, cómo se siente la persona.	x		x		x		
20	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	x		x		x		
DIMENSION 5: IDENTIDAD								
21	Se siente comprometido con las metas de la constructora.	x		x		x		
22	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.	x		x		x		
23	Se siente orgulloso de formar parte de la constructora.	x		x		x		
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	x		x		x		
25	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	x		x		x		
26	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses.	x		x		x		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No Aplicable ()**

17 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ing. Rodriguez Ramos, Mamerto

DNI: 18034417

Especialidad del evaluador: Maestro en Ingeniería Civil

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RASGOS DE PERSONALIDAD								
1	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones.	X		X		X		
3	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la constructora.	X		X		X		
4	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS								
5	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.	X		X		X		
6	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo.	X		X		X		
DIMENSION 3: LOGRO DE LAS METAS								
7	Mi comportamiento es adecuado para trabajar en equipo y cumplir las metas planificadas.	X		X		X		
8	Me preocupo por alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION 4: POTENCIA DE MEJORAMIENTO								
9	Considero que mi desempeño en mi trabajo es positivo.	X		X		X		
10	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros.	X		X		X		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No Aplicable ()**

17 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ing. Rodriguez Ramos, Mamerto

DNI: 18034417

Especialidad del evaluador: Maestro en Ingeniería Civil

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD								
1	La constructora considera las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	X		X		X		
2	En su área de trabajo, le permiten trabajar con amplia libertad.	X		X		X		
3	La constructora toma decisiones severas.	X		X		X		
4	La constructora me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
5	Le permiten tomar sus propias decisiones ante las adversidades que se presentan en el día a día.	X		X		X		
DIMENSION 2: RECOMPENSA								
6	La constructora recompensa según su desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.	X		X		X		
8	La constructora reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.	X		X		X		
9	La constructora brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.	X		X		X		
10	La constructora contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		
DIMENSION 3: RELACIONES								
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	X		X		X		
13	Considera que existe adecuada comunicación entre los jefes y los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
14	Cuenta usted con un ambiente cómodo para realizar sus trabajos diarios.	X		X		X		
15	El ambiente de trabajo es agradable.	X		X		X		
16	Los trabajadores demuestran compañerismo.	X		X		X		
DIMENSION 4: CONFLICTOS								
17	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	X		X		X		
18	Lo más importante en la constructora, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	X		X		X		
19	La filosofía de la constructora enfatiza el factor humano, cómo se siente la persona.	X		X		X		
20	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	X		X		X		
DIMENSION 5: IDENTIDAD								
21	Se siente comprometido con las metas de la constructora.	X		X		X		
22	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.	X		X		X		
23	Se siente orgulloso de formar parte de la constructora.	X		X		X		
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	X		X		X		
25	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	X		X		X		
26	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses.	X		X		X		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

17 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: VARGAS LÓPEZ SEGUNDO ALFREDO
 Especialidad del evaluador: INGENIERO CIVIL: MAESTRIA EN TRANSPORTES

DNI: 18180684

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 al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RASGOS DE PERSONALIDAD								
1	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones.	X		X		X		
3	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la constructora.	X		X		X		
4	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS								
5	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.	X		X		X		
6	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo.	X		X		X		
DIMENSION 3: LOGRO DE LAS METAS								
7	Mi comportamiento es adecuado para trabajar en equipo y cumplir las metas planificadas.	X		X		X		
8	Me preocupo por alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION 4: POTENCIA DE MEJORAMIENTO								
9	Considero que mi desempeño en mi trabajo es positivo.	X		X		X		
10	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros.	X		X		X		

Observacion (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

17 de noviembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: *UNAGA LÓPEZ SEGUNDO ALFREDO*
 Especialidad del evaluador: *INGENIERO CIVIL: MAESTRIA EN TRANSPORTES*

DNI: *18180684*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimension específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 FIRMA

Confiabilidad del cuestionario:

Confiabilidad de Clima Organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4
4	3	2	3	3	3	3	5	2	3	5	3	2	5	5	3	3	3	2	5	3	5	2	3	5	3	3
5	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3
6	3	2	3	1	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	3
7	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	5	3	5	4	3	1	3	3
8	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	5	5	4	2
9	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2
10	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	3	3	5
11	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	2	5	4	3	3	2	3
12	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3
13	4	4	2	3	3	2	3	5	2	3	3	4	5	2	2	3	5	1	3	3	1	2	2	3	3	3
14	3	2	1	2	3	5	4	5	3	3	5	2	3	2	5	3	3	2	2	2	5	4	3	5	3	4
15	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	5	4	3	5	3	3	4	4
16	3	1	1	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	5	2
17	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	1
18	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2
19	3	1	2	1	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4
20	2	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4
21																										
22																										
23																										

Prueba de fiabilidad – Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	26

Confiabilidad de Desempeño Laboral

21: P8 Visible: 10 de 10 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	var	var	var	var	var
1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1					
2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3					
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5					
4	5	2	3	4	3	2	5	5	3	3					
5	2	5	3	3	4	4	3	2	2	4					
6	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3					
7	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3					
8	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2					
9	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3					
10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3					
11	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2					
12	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1					
13	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3					
14	4	5	3	3	5	2	3	5	5	3					
15	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3					
16	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4					
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2					
18	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3					
19	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3					
20	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2					
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Prueba de fiabilidad - Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	10

Anexo 5: Interpretación de confiabilidad

RANGOS	CONFIABILIDAD
0,81 A 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente. Ruiz (2013)

Anexo 6: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022**”, es desarrollada por Elaine Sariah Valverde Luján, investigadora del programa académico de maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, Trujillo 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 36 preguntas. El cuestionario tomará 15 minutos aproximadamente. La información que se recolecta de cada participante será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

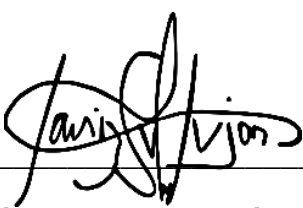
Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer las preguntas correspondientes de forma clara y directa hacia mi persona. Se agradece la participación brindada.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He sido informado sobre el objetivo principal de estudio, por lo que acepto participar voluntariamente en esta investigación. Reconozco que la información que yo provea en el cuestionario de esta investigación es confidencial y no será usada para ningún otro propósito.

Fecha: _____

Firma del participante



Firma de la Investigadora

Anexo 7: Base de datos

	CLIMA ORGANIZACIONAL																										DESEMPEÑO LABORAL									
																											RASGOS DE PERSONALIDAD				COMPETENCIAS		LOGRO DE LAS METAS		POTENCIA DE MEJORAMIENTO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
E1	3	1	1	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4
E2	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3
E4	3	1	2	1	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
E5	2	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	
E6	3	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1
E7	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	5	3	5	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
E8	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2
E9	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3
E10	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
E11	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	2	5	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
E12	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1
E13	4	4	2	3	3	2	3	5	2	3	3	4	5	2	2	3	5	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3
E14	3	2	1	2	3	5	4	5	3	3	5	2	3	2	5	3	3	2	2	2	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	2	3	5	5	3
E15	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	5	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
E16	3	1	1	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4
E17	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E18	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3
E19	3	1	2	1	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
E20	2	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
E21	3	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1
E22	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	
E23	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
E24	3	2	3	3	3	3	5	2	3	5	3	2	5	5	3	3	3	2	5	3	5	2	3	5	3	3	5	2	3	4	3	2	5	5	3	3

V1	V2	D1	D2	D3	D4
76	30	11	7	6	6
73	25	12	5	4	4
70	28	13	5	5	5
78	31	14	6	5	6
72	24	10	4	6	4
69	22	8	6	5	3
75	27	11	5	5	6
89	30	12	8	5	5
72	27	14	4	3	6
89	33	14	6	6	7
88	27	14	5	4	4
63	21	10	3	5	3
76	29	12	7	5	5
84	38	15	7	8	8
84	30	13	5	6	6
76	30	11	7	6	6
73	25	12	5	4	4
70	28	13	5	5	5
78	31	14	6	5	6
72	24	10	4	6	4
69	22	8	6	5	3
75	28	12	7	4	5
##	46	18	9	9	10
87	35	14	5	10	6

	CLIMA ORGANIZACIONAL																										DESEMPEÑO LABORAL									
																											RASGOS DE PERSONALIDAD				COMPETENCIAS		LOGRO DE LAS METAS		POTENCIA DE MEJORAMIENTO	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
E25	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	2	5	3	3	4	4	3	2	2	4
E26	3	2	3	1	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3
E27	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	5	3	5	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
E28	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2
E29	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	3	3
E30	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
E31	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	2	5	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
E32	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1
E33	4	4	2	3	3	2	3	5	2	3	3	4	5	2	2	3	5	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3
E34	3	2	1	2	3	5	4	5	3	3	5	2	3	2	5	3	3	2	2	2	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	2	5	5	3
E35	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	5	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
E36	3	1	1	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	4
E37	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E38	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3
E39	3	1	2	1	3	2	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
E40	2	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
E41	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E42	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3

V1	V2	D1	D2	D3	D4
97	32	13	8	5	6
75	22	9	4	5	4
75	27	11	5	5	6
89	30	12	8	5	5
72	27	14	4	3	6
89	33	14	6	6	7
88	27	14	5	4	4
63	21	10	3	5	3
76	29	12	7	5	5
84	38	15	7	8	8
84	30	13	5	6	6
76	30	11	7	6	6
73	25	12	5	4	4
70	28	13	5	5	5
78	31	14	6	5	6
72	24	10	4	6	4
73	25	12	5	4	4
70	28	13	5	5	5



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TARMA CARLOS LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022", cuyo autor es VALVERDE LUJAN ELAINE SARIAH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TARMA CARLOS LUIS ENRIQUE DNI: 19321480 ORCID: 0000-0003-1486-4726	Firmado electrónicamente por: LTARMA el 11-01- 2023 19:52:15

Código documento Trilce: TRI - 0508040