



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral del equipo técnico de
obra en el distrito de Curgos 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTOR:

Sichez Barrenechea, Jorge Armando (orcid.org/0000-0001-9464-5157)

ASESORES:

Dr. Huambachano Martel, Máximo Jesús (orcid.org/0000-0002-7951-1211)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, a mi mamá que es el motor que impulsa mi vida, siempre apoyándome y dándome consejos y por estar pendiente en cada paso de mi vida, a mis hermanos por los sacrificios realizados para juntos salir adelante y a mi padre quien antes de partir dejó una buena base de amor y unión familiar.

Jorge Sichez

Agradecimientos

Estoy agradecido con Dios padre, quien me ha bendecido en cada paso que he dado y cada decisión que he tomado.

Agradecido con los docentes que han compartido todos sus conocimientos y han ayudado a formarme como profesional.

A mis compañeros de estudio, de trabajo y a mis amigos que siempre han sido un apoyo en todo aspecto de mi vida.

Jorge Sichez



ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAXIMO JESUS HUAMBACHANO MARTEL, 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: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023", cuyo autor es SICHEZ BARRENECHEA JORGE ARMANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAXIMO JESUS HUAMBACHANO MARTEL DNI: 41370037 ORCID: 0000-0002-7951-1211	Firmado electrónicamente por: MHUAMBACHANOM el 26-07-2023 10:47:50

Código documento Trilce: TRI - 0602232

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
DE LA CONSTRUCCIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SICHEZ BARRENECHEA JORGE ARMANDO estudiante 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, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE ARMANDO SICHEZ BARRENECHEA DNI: 44584509 ORCID: 0000-0001-9464-5157	Firmado electrónicamente por: JSICHEZB29 el 19-07- 2023 20:20:39

Código documento Trilce: TRI - 0602263

Índice de contenidos

CARÁTULA	ii
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	13
3.5. Procedimientos:	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro de instrumento de Recolección de datos de cada Variable	13
Tabla 2. Cuadro de Confiabilidad de Alpha de Cronbach de la Variable Clima Organizacional	14
Tabla 3. Cuadro de Confiabilidad de Alpha de Cronbach de la Variable Desempeño Laboral.....	14
Tabla 4. Cuadro de Resumen del nivel de la Variable Clima Organizacional del personal tecnico en obra del Distrito de Curgos 2023	16
Tabla 5. Cuadro de Resumen del nivel de la Variable Desempeño Laboral del equipo técnico en Obra del Distrito de Curgos 2023	17
Tabla 6. Cuadro de Relación de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.	18
Tabla 7. Cuadro de Relación de la Dimensión Relaciones y la Dimensión Habilidades del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	19
Tabla 8. Cuadro de Relación de la Dimensión Responsabilidad y la Dimensión Resultados del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023..	20
Tabla 9. Cuadro de Prueba de Normalidad de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	21
Tabla 10. Cuadro de Correlación de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023..	22
Tabla 11. Cuadro de Correlación de la dimensión Estructura de la Variables Clima Organizacional y la dimensión Funciones de la Variable Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	22
Tabla 12. Cuadro de Correlación de la dimensión Relaciones de la Variables Clima Organizacional y la dimensión Habilidades de la Variable Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	23
Tabla 13. Cuadro de Correlación de la dimensión Responsabilidad de la Variables Clima Organizacional y la dimensión Resultados de la Variable Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	23

Índice de Figuras.

Figura 1. Resumen del nivel de la Variable Clima Organizacional del equipo técnico en Obra del Distrito de Curgos 2023	16
Figura 2. Resumen del nivel de la Variable Desempeño Laboral del equipo técnico en Obra del Distrito de Curgos 2023	17
Figura 3. Relación de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	18
Figura 4. Relación de la Dimensión Estructura y la Dimensión Funciones del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023	19
Figura 5. Relación de la Dimensión Responsabilidad y la Dimensión Resultados del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.....	20

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y Desempeño laboral del equipo técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023”, tuvo como objetivo principal determinar si el clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal con finalidad de descriptivo correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 22 trabajadores en la obra de Curgos. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual se utilizó como instrumento el cuestionario, los cuales fueron validados por un juicio de expertos quienes consideraron que los instrumentos eran aplicables y para la confiabilidad se comprobó a través del método estadístico de fiabilidad de Alpha de Cronbach al total de la muestra, donde se comprobó una excelente confiabilidad de (0.982) para la variable Clima Organizacional y (0.980) para la variable Desempeño Laboral. Se concluyó que el Clima organizacional se relaciona directa y significativa en el desempeño laboral y que tienen una relación positiva y significativa entre ambas variables, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de (0.783) y una significancia de (0.000).

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño laboral, habilidades, eficiencia, eficacia.

Abstract

The present investigation entitled "Organizational climate and work performance of the technical work team in the District of Curgos 2023", had as main objective to determine if the organizational climate is related to the work performance of the technical work team in the district of Curgos 2023, The type of research was applied, non-experimental design, cross-sectional with descriptive correlational purpose. The population and sample consisted of 22 workers in the Curgos work. The technique used for data collection was the survey, which was used as an instrument the questionnaire, which were validated by a judgment of experts who considered that the instruments were applicable and for reliability it was verified through the statistical method of reliability. of Cronbach's Alpha to the total sample, where an excellent reliability of (0.982) was verified for the Organizational Climate variable and (0.980) for the Labor Performance variable. It was concluded that the organizational climate is directly and significantly related to job performance and that there is a positive and significant relationship between both variables, since a Spearman correlation coefficient of (0.783) and a significance of (0.000) were obtained.

Keywords: Organizational climate, work performance, skills, efficiency and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el clima organizacional es un factor muy indispensable en las empresas, de acuerdo con Empresa Actual (2021), donde nos dice que es una percepción global subjetiva entre los colaboradores y el ambiente de trabajo, por lo cual es un tema muy estudiado desde el año 1930, en consecuencia, de la preocupación por la influencia directa entre el estado de ánimo del colaborador y su desempeño o productividad.

En el Perú, las empresas que tienen menor desarrollo debido al mal estado del clima laboral, donde sus colaboradores no se sienten motivados en su trabajo, de acuerdo con Amitay (2019), donde nos dice que tener un mal clima organizacional, trae como consecuencia una falta de motivación colectiva, disminuye la productividad, los resultados de la producción en gran mayoría suelen ser mediocres, etc.; por lo tanto, las empresas pueden llegar a quebrar o tener un lento desarrollo.

A nivel local, nos encontramos una situación en una obra ubicada en el distrito de Curgos, los trabajadores no socializan demasiado, no hay coordinación entre las diversas áreas de trabajo, no hay compromiso en el personal staff, no hay liderazgo por parte de los encargados de obra, lo que lleva a un mal ambiente laboral entre los colaboradores, lo cual afecta al desempeño y avance de obra.

El Clima organizacional, de acuerdo con Patlán Pérez (2015), nos dice que esto constituye a una variable que impacta directamente en el comportamiento de los colaboradores, por tal motivo las empresas le dan mucha importancia a dicha variable.

El desempeño laboral, de acuerdo con Pedraza, Amaya y Conde (2010), donde nos dicen que esto ha sido considerado como una piedra angular para la efectividad y el éxito de una empresa u organización, por ende, existe un

total interés de los gerentes por el recurso humano, en el aspecto que permita no solo medirlo, si no también mejorarlo.

En consecuencia, el problema general del proyecto de estudio que se planteó a continuación fue la siguiente. ¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona en el desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023?. También se plantearon los siguientes problemas específicos, tales como, ¿De qué manera la estructura del clima organizacional se relaciona en las funciones del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023?, ¿De qué manera las relaciones del clima organizacional se relacionan en las habilidades del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023? Y ¿De qué manera la responsabilidad del clima organizacional se relaciona en los resultados del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023?

Como resultado, se ofreció la siguiente justificación teórica, esta investigación ayudara a mejorar la gestión en las empresas, directamente en el ámbito de personal de trabajo, haciendo posible aumentar el desempeño laboral de sus colaboradores. Así mismo, se planteó la siguiente justificación práctica, será de ayuda para determinar como el clima organizacional se relaciona en el desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023. De forma similar a la justificación metodológica, este estudio nos permitirá demostrar los cambios en que el clima organizacional, ha logrado debido a su relación en el desempeño laboral, gracias al método descriptivo correlacional, por ende, está investigación pretende ayudar a mejorar el desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023. Por último, se destacó la justificación social de que esta investigación aporta nuevas ideas y estrategias para que los directivos de empresas, ingenieros, etc. mejoren la productividad de su personal.

En consecuencia, se desarrolló el siguiente objetivo general para esta investigación. Determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023. Así mismo, se formuló los siguientes objetivos específicos, Determinar como la estructura del clima organizacional se relaciona con las funciones del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023, Determinar cómo las relaciones del clima organizacional se relacionan con las habilidades del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023, Determinar como la responsabilidad del clima organizacional se relaciona con los resultados del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.

En consecuencia, en la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis, el Clima Organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023. Así mismo, se planteó las siguientes hipótesis específicos, la Estructura del Clima Organizacional se relaciona de manera directa y significativa en las funciones del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023, Las dimensión “relaciones” del Clima Organizacional se relacionan de manera directa y significativa con las habilidades del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023, La responsabilidad del Clima Organizacional se relaciona de manera directa y significativa en los resultados del desempeño laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Al hacer referencia a estudios científicos anteriores sobre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral que se han examinado en el contexto nacional, se tiene a Flores Mamani (2018), Su objetivo era conocer la opinión del personal del proyecto especial regional pasto grande sobre al clima organizacional de trabajo y el desempeño en 2018. Se empleó una encuesta con un cuestionario de 34 ítems como estrategia de recolección de datos. Por lo tanto, pudimos calcular la $Rho= 0,488$ y un $p= 0,000$. Las dos variables muestran un vínculo medio positivo con una correlación de 0,488, que resultó significativa.

Cedeño Mendoza (2020), cuyo objetivo era el determinar cómo el ambiente laboral afecta la productividad del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza. Se empleó una encuesta a 42 trabajadores como estrategia de recolección de datos. El resultado fue un 98% de nivel intermedio de influencia del ambiente laboral. Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza realizaron su trabajo en menor o nula medida en respuesta a su ambiente laboral.

Alfaro Honorio (2022), cuyo objetivo era el determinar la relación entre la cultura laboral y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de La Libertad. La encuesta fue el principal método de recolección de datos, siendo el instrumento un cuestionario administrado a una muestra de 36 trabajadores. Con un nivel de significación de $p: 0,000$, se descubrió un coeficiente de correlación de $r= 0,872$. Como reacción a su entorno laboral, el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza ejecutó sus funciones con menos eficacia o no las ejecutó en absoluto.

García Espino (2022), cuyo objetivo era investigar la relación entre la percepción que tienen los empleados de su lugar de trabajo y su nivel de satisfacción laboral. Los datos se recopilaron utilizando una encuesta como

técnica estratégica, con una muestra de 253 empleados públicos. Con un umbral de significación de $p=0,000$, el resultado fue un coeficiente de correlación de $r=0,636$. La conclusión es que los empleados públicos tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo cuando el clima organizacional es más prevalente.

Claros Callo (2018), cuyo objetivo era el determinar si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de mantenimiento de infraestructura de la municipalidad distrital de Carumas, 2018, Moquegua. El método de recopilación de datos estratégicos incluyó un cuestionario que se administró a una muestra de 35 empleados. lo que arroja un coeficiente de correlación de 0,651 y un valor p de 0,000. En la municipalidad distrital de Carumas, los empleados encargados del mantenimiento de la infraestructura tienen una relación destacada y moderada entre la cultura del lugar de trabajo y la felicidad laboral.

Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro y Jara (2019). Cuyo objetivo tenían el determinar la asociación entre clima organizacional y liderazgo entre los trabajadores de la salud peruanos que conforman una microrred. Los trabajadores de la salud fueron objeto de un estudio descriptivo, transversal y correlacional que se llevó a cabo utilizando métodos de encuesta, con un cuestionario que sirvió como herramienta principal de recolección de datos. Como consecuencia, el clima organizacional tuvo $Rho= 0,644$ y un $p= 0,000$; el liderazgo transaccional tuvo un $rs= 0,660$ y un nivel de significación de $p= 0,000$. Concluyo que el liderazgo del directivo y la cultura de la plantilla están positiva y significativamente relacionados.

En mención a los trabajos científicos previos, los cuales han sido observados en el marco internacional sobre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral, se tiene a González D. y Morales D. (2020), Su objetivo era establecer un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño del personal de Hacienda. La herramienta elegida para la encuesta fue un cuestionario, que constituyó una forma estratégica de recopilar datos de una

población de 128 funcionarios públicos. Un resultado de $p= 0,000$ y un $Rho= 0,959$. La asociación entre el desempeño laboral y el clima organizacional demostró ser concisa, sólida y con significancia.

Pino, Granja y Niño (2020), Su objetivo era investigar el clima organizacional de trabajo y cómo afecta a la forma en que los miembros del personal del hospital de tipo B de la parroquia de Huambaló realizan su trabajo. La encuesta, que incluyó un cuestionario para 30 trabajadores, sirvió como medio estratégico para la recogida de datos. Con un nivel de significación de 0,012, se descubrió un coeficiente de correlación de 0,452. El desempeño y el clima organizacional de trabajo mostraron una correlación positiva y moderada.

Cisneros P. y Zambonino C. (2018), El objetivo era comprender los elementos que afectan a la cultura organizativa de Textilera Pasteur y al rendimiento de los trabajadores. Se utilizó un cuestionario como instrumento para realizar una encuesta a 72 trabajadores, que se utilizó como método estratégico para la recogida de datos. El resultado tuvo un coeficiente de correlación de Mathews del 90% y una significación del 5%. Las conclusiones del estudio indicaron que el clima organizativo es crucial, dado que afecta al desempeño de los trabajadores.

Guzmán G. y Jiménez G. (2021), cuyo objetivo era conocer la prevalencia de la cultura y eficiencia laboral en el Municipio de Ambato Gad. Se eligió una encuesta como técnica estratégica para la recopilación de los datos, sirviendo de instrumento un cuestionario, se empleó en una muestra de 54 colaboradores. El $Rho= 0,704$, y $p= 0,010$ se consideró significativo. Los resultados del estudio expresan que hay una conexión entre las dos variables.

Achote C y Tello V. (2021), , Su objetivo era evaluar la cultura de la organización y determinar cómo afecta al desempeño laboral del personal de la Federación Deportiva Cotopaxi. La encuesta fue el enfoque estratégico empleado para recopilar datos, con un cuestionario que sirvió de instrumento para una muestra de 60 empleados. Los resultados mostraron un $Rho= 0,930$

y un $p=0,004$. La conclusión fue que el clima organizacional afecta de manera positiva y significativamente en el desempeño laboral de los empleados.

En mención a las teorías y conceptos relacionado a la variable Clima Organizacional, tenemos a Chiavenato I. (1992), nos dice que esta variable constituye el núcleo interior de una organización, así mismo que involucra aspectos de la situación como los factores estructurales y sociales. De igual manera Anzola Morales (2003), nos explica que esta variable se basa en las percepciones e interpretaciones que el individuo tiene de la empresa u organización, lo cual influye en la conducta de los colaboradores. Así mismo, Seisdados N. (1996), nos dice que esta variable se denomina al conjunto de percepción que tiene el colaborador hacia su empresa u organización. De igual manera tenemos a Dessler G. (1979), donde sostiene que las definiciones del entorno corporativo se centran en variables organizativas objetivas como la estructura, la política y las normas. Y, por último, tenemos a Méndez Álvarez (2006), donde dice que el ambiente de la empresa u organización es la variable, formada y comprendida por la persona (colaborador) de acuerdo con las circunstancias presentes en la interacción social y en la estructura organizacional.

La Estructura organizacional según Quiroa M. (2020), explica que es la manera en que una organización decreta las tareas y funciones que cada miembro de su equipo de trabajo debe realizar para cumplir sus objetivos. Así mismo Etecé (2022), describe que es la contextura interna de la organización. De igual manera Sordo (2021), nos informa de que se trata de una representación gráfica que explica plenamente las distinciones entre las áreas de trabajo. Así mismo Asana (2022), demuestra que los niveles jerárquicos de la organización y su personal están determinados por el modelo, definiendo cómo se organizan las empresas y su personal. De igual manera Flores Caballero (2022), nos enseña que son una representación visual de la división del trabajo y de las relaciones entre las tareas individuales.

Las relaciones en el clima organizacional según Alexandra Cortez (2022), explica que, para crear un lugar de trabajo productivo, las interacciones de los empleados dentro de la empresa deben fomentar el desarrollo de las habilidades interpersonales. Así mismo Montes Padilla (2016), nos informa de que las conexiones son vitales en las empresas porque permiten a las personas adquirir refuerzos sociales cruciales que les ayudan a adaptarse a sus entornos de trabajo.

La responsabilidad en el clima organizacional según Jiménez Lemus (2011), nos informa de que está inevitablemente ligada a la autonomía en la ejecución de la tarea asignada. Así mismo Rodríguez Alba(2015), nos informa de que es cómo percibe el personal de la organización su nivel de libertad de decisión en relación con su trabajo.

En mención a las teorías y conceptos relacionado a la variable Desempeño laboral, tenemos a Bittel (2000), donde nos dice que esta variable es influenciada por las expectativas de los colaboradores por su trabajo, sus actitudes hacia sus logros y sus deseos de armonía. De igual manera Bohórquez (2004), indica que esta variable está relacionada con el grado de rendimiento alcanzado por el individuo en la conquista de sus objetivos dentro de una empresa u organización en el transcurso de un tiempo determinado. Así mismo, Chiavenato I. (2009), explica que lo que se describe como esta variable son los comportamientos o actividades observados del personal que desempeña un papel clave en la conquista de los fines de una empresa. De igual manera tenemos a Echeverría P. (2009), Ahora continúa definiendo esta variable como el valor anticipado que se proporcionará a la empresa u organización a través de las diversas acciones de comportamiento realizadas por un empleado en el transcurso de un tiempo determinado. Y, por último, tenemos a Robbins y Timothy (2013), donde dilucidan que esta variable es resultado del desarrollo eficiente de las operaciones de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Las funciones en el desempeño laboral según Pernía y Carrera (2014), nos recuerda que se trata de trabajos realizados por miembros de un equipo, por lo que deben ser conscientes de sus responsabilidades y tener capacidad de análisis. Así mismo Pérez Gregorio (2016), nos informa de que las funciones, entre otras cosas, tienen capacidad de cooperación, organización y análisis de datos.

Las Habilidades en el desempeño laboral según Hellriegel D. (2009), explica que un individuo debe poseer un conjunto específico de talentos, acciones y situaciones para significar eficacia en las organizaciones. Así mismo Castrillo V. (2022), explica que son un conjunto de cualidades que una persona necesita para tener éxito y progresar en el mundo laboral.

Los resultados que tiene como factores la eficacia y eficiencia en el desempeño laboral, la eficacia según Manene Cerragería (2013), nos informa de que se trata de racionalizar todos los procesos para ofrecer los resultados más excepcionales e inesperados. Así mismo Robbins Stephen (2004), explica como la seguridad que tiene una persona en la posibilidad de efectuar una tarea. La eficiencia según Munch L. (2010), explica cómo realizar las tareas o actividades en el menor tiempo y con los menores recursos posibles. Así mismo Arizabaleta Vidal (2004), nos informa de que es la definición del uso adecuado de los recursos necesarios para crear un producto o servicio, que debe estar relacionado con algo o alguien.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada (CONCYTEC 2018).

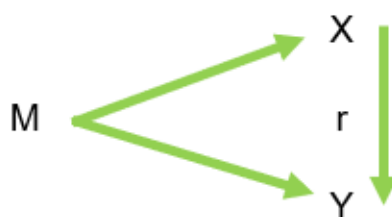
Según el método: Cuantitativo, Arteaga (2020), indica que el método cuantitativo se centra en el análisis estadístico y las mediciones precisas de la información recogida mediante una encuesta, aplicada a una muestra específica de la población de la situación observada.

3.1.2. Diseño de investigación:

En función de su competencia: No experimental, Montano (2021) nos enseña que se realiza mediante la observación, sin interferir ni alterar la cosa estudiada, y mucho menos controlando los factores de la situación observada.

Según su temporalidad: Transversal, De acuerdo con Coll (2020), nos informa de que se trata de una especie de estudio observacional que se centra en evaluar la información obtenida a partir de diversos factores sobre una determinada muestra de la población durante un periodo de tiempo predeterminado.

Según su finalidad: Descriptivo Correlacional.



M: Muestra Determinada.

X: Clima Organizacional.

Y: Desempeño Laboral.

r: Relación Causal de X en Y

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional.

- **Definición Conceptual:** De acuerdo con Azkue (2023), explica que la visión de los empleados hacia su propia organización es lo que crea el clima organizativo, que es la atmósfera de una empresa u organización.
- **Definición Operacional:** Se utilizará una encuesta para analizar tres factores que componen el clima organizacional en este estudio: estructura, relaciones y responsabilidad. Como resultado se empleará la escala de Likert, y para calificar los datos se utilizarán los niveles de muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.
- **Indicadores:** De acuerdo con Flores Mamani (2018), analiza las tres dimensiones de la variable y sus indicaciones, tales como: *Estructura*, la cual tiene como indicadores la estructura organizacional, jerarquía y estilos de direcciones. *Relaciones*, la cual tiene como indicadores la comunicación, compañerismo, ambiente y manejo de conflictos y *Responsabilidad*, la cual tiene como indicadores, decisiones, autonomía e iniciativa.
- **Escala de Medición:** Ordinal, De acuerdo con Ochoa C. y Molina M. (2018), informa de que las categorías de la escala ordinal están ordenadas, de que cada clase tiene una conexión posicional coherente y de que se muestran escenarios escalonados.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

- **Definición Conceptual:** Factorial (2023), explica que el desempeño laboral de un empleado es el nivel de esfuerzo que dedica a sus tareas cotidianas en el transcurso de un tiempo determinado.

- **Definición Operacional:** El desempeño en el trabajo está influido por una serie de variables, pero en este estudio, tres factores - Funciones, Habilidades y Resultados - serán examinados a través de una encuesta. En consecuencia, se utilizará la escala de Likert para evaluar los datos recogidos, con niveles que incluyen Muy malo, Malo, Regular, Bueno y Muy bueno.
- **Indicadores:** De acuerdo con Flores Mamani (2018), analiza las tres dimensiones de la variable y sus indicaciones, tales como: *Funciones*, la cual tiene como indicadores el conocimiento del puesto y capacidad de análisis. *Habilidades*, la cual tiene como indicadores el liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo y *Resultados*, que tiene como indicadores la eficacia y eficiencia.
- **Escala de Medición:** Ordinal, De acuerdo con Ochoa C. y Molina M. (2018), informa de que las categorías de la escala ordinal están ordenadas, de que cada clase tiene una conexión posicional coherente y de que se muestran escenarios escalonados.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población está formada por los trabajadores de la obra de Curgos; a nivel universal, hay 22 trabajadores, y 22 trabajadores que cumplen los criterios de inclusión y exclusión trabajan en la obra de Curgos.

- **Criterios de inclusión:** Todo el equipo de Curgos encargado de la obra, tales como Ingenieros, Arquitectos y otros profesionales aporten al desarrollo de la obra.
- **Criterios de exclusión:** Los miembros del equipo que, entre otras cosas, contribuyen a la ejecución del proyecto y a la seguridad de los miembros del equipo.

3.3.2. Muestra: Como Para la muestra se tomaron en cuenta a todos los colaboradores que ayudaron en la ejecución del proyecto. La muestra, según López Roldan (2018), es un subconjunto de los colaboradores que conforman la población para la recolección de datos.

3.3.3. Muestreo: El muestreo no fue probabilístico, ya que siguió las recomendaciones de los expertos que ayudaron al desarrollo de la obra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se recogieron de las dos variables mediante el método de encuesta, y a continuación se analizaron estadísticamente los datos para obtener los resultados.

Instrumento:

El cuestionario, relacionado con las dos variables, es el método de recogida de datos para las encuestas.

Tabla 1

Los instrumentos de recogida de datos se incluyen en un cuadro para cada variable.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima	Encuesta	Cuestionario
Organizacional		
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Desarrollado por el autor, utilizando ejemplos de estudios anteriores

Validez:

Será factible determinar si las preguntas creadas para el instrumento son pertinentes y acordes con nuestros objetivos utilizando la opinión de expertos (Anexos 03).

Confiabilidad:

A partir de la información recabada de los colaboradores, se calculará el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach de las dos variables para la prueba de fiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Tabla de fiabilidad del alfa de Cronbach para la variable del clima organizacional.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Sobre la base de los ítems estandarizados, el alfa de Cronbach	N de elementos
0.982	0.983	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Tabla 3

Tabla de fiabilidad del alfa de Cronbach para la variable de desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Sobre la base de los ítems estandarizados, el alfa de Cronbach	N de elementos
0.980	0.981	20

Fuente: Desarrollado por el autor.

3.5. Procedimientos

Primero se elaboró los instrumentos de recolección de datos, los cuales son la encuesta y está en base a los objetivos. Segundo se elaboró el cuestionario en Google Forms para enviarlos mediante link a todos los colaboradores de la muestra indicada. Una vez recolectado los datos se procederá a emplear el método estadístico para medir la relación causal que tienen las dos variables, así mismo para adquirir los resultados planteado en la hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizará el Google Forms, para la recolección de datos, de las dos variables, los cuales su instrumento es un cuestionario.

Se realizará la prueba de normalidad para el análisis estadístico utilizando la herramienta estadística SPSS v25, que mostrará cómo el entorno organizativo (clima organizacional), la variable independiente, afecta al rendimiento (desempeño) laboral, la variable dependiente.

3.7. Aspectos éticos

Los requerimientos de datos para la muestra del estudio y el anonimato de los participantes se elaboran de acuerdo con el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, teniendo en cuenta la estructura organizacional de la universidad y confirmando la APA 7ª edición.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 4

Tabla resumen que muestra el nivel de la variable clima organizacional del equipo técnico para el Distrito de Curgos en 2023.

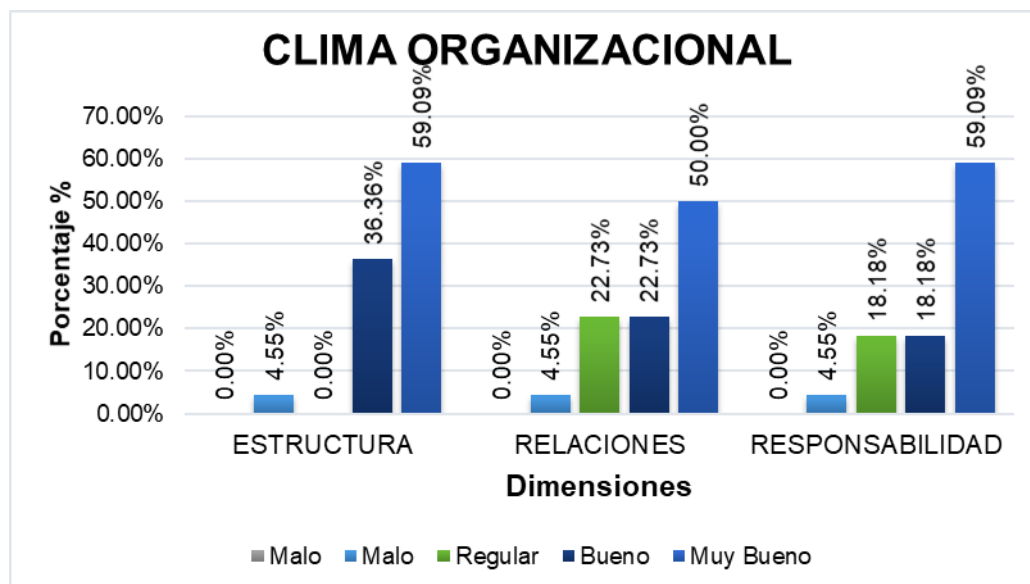
CLIMA ORGANIZACIONAL						
Nivel	ESTRUCTURA		RELACIONES		RESPONSABILIDAD	
	F	%	F	%	F	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Malo	1	4.55%	1	4.55%	1	4.55%
Regular	0	0.00%	5	22.73%	4	18.18%
Bueno	8	36.36%	5	22.73%	4	18.18%
Muy Bueno	13	59.09%	11	50.00%	13	59.09%
Total	22	100.0	22	100.00%	22	100.00%

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Figura 1

Se resume el equipo técnico a nivel de variable de clima organizacional del Distrito Curgos 2023.



Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Según la tabla y el gráfico, hay una mayor presencia del nivel muy excelente, con un 59% en las dimensiones de responsabilidad y estructura y un 50% en la dimensión de relaciones.

Tabla 5

Tabla resumen que muestra el nivel de la variable desempeño laboral del equipo técnico para el Distrito de Curgos en 2023.

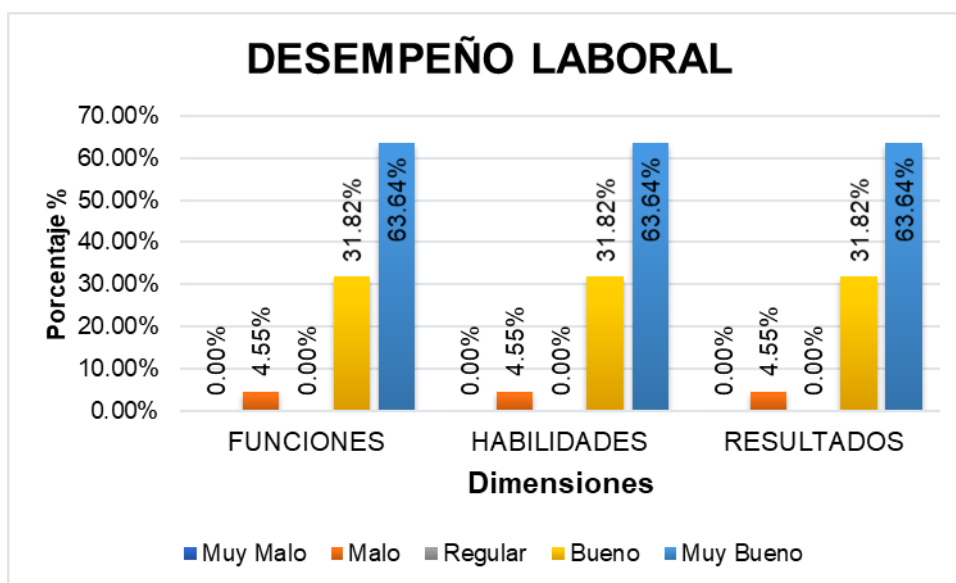
DESEMPEÑO LABORAL						
Nivel	FUNCIONES		HABILIDADES		RESULTADOS	
	F	%	F	%	F	%
Muy Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Malo	1	4.55%	1	4.55%	1	4.55%
Regular	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Bueno	7	31.82%	7	31.82%	7	31.82%
Muy Bueno	14	63.64%	14	63.64%	14	63.64%
Total	22	100.00%	22	100.00%	22	100.00%

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Figura 2

Se resume el grado de rendimiento laboral variable del equipo técnico para el Distrito de Curgos en 2023.



Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Según la tabla y el gráfico, el nivel muy bueno, que representa el 63,64% a las dimensiones de dicha variable, es el de mayor incidencia, en sus tres dimensiones.

Tabla 6

Relación entre el Desempeño Laboral del Equipo Técnico de Trabajo y las Variables de Clima Organizacional en el Distrito de Curgos en 2023, como se muestra en la tabla a continuación.

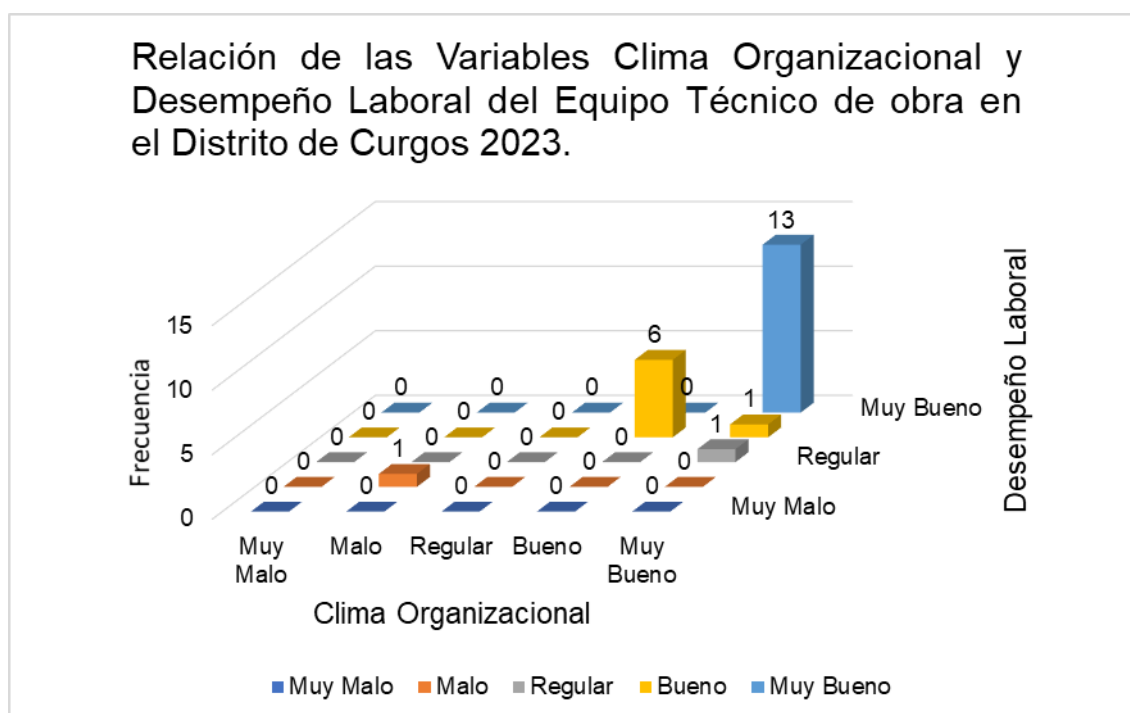
Variable/Nivel		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy Malo	0	0	0	0	0	0
	Malo	0	1	0	0	0	1
	Regular	0	0	0	0	1	1
	Bueno	0	0	0	6	1	7
	Muy Bueno	0	0	0	0	13	13
Total		0	1	0	6	15	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Figura 3

Relación entre las Variables de Desempeño Laboral del Equipo Técnico de Trabajo y el Clima Organizacional en el Distrito de Curgos 2023.



Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Con una frecuencia de 13 colaboradores sobre las dos variables, la tabla y el gráfico demuestran que el nivel muy bueno tiene una mayor ocurrencia.

Tabla 7

Cuadro de Relación del Equipo Técnico del Distrito Curgos 2023 Dimensión de Relación y Dimensión de Habilidades.

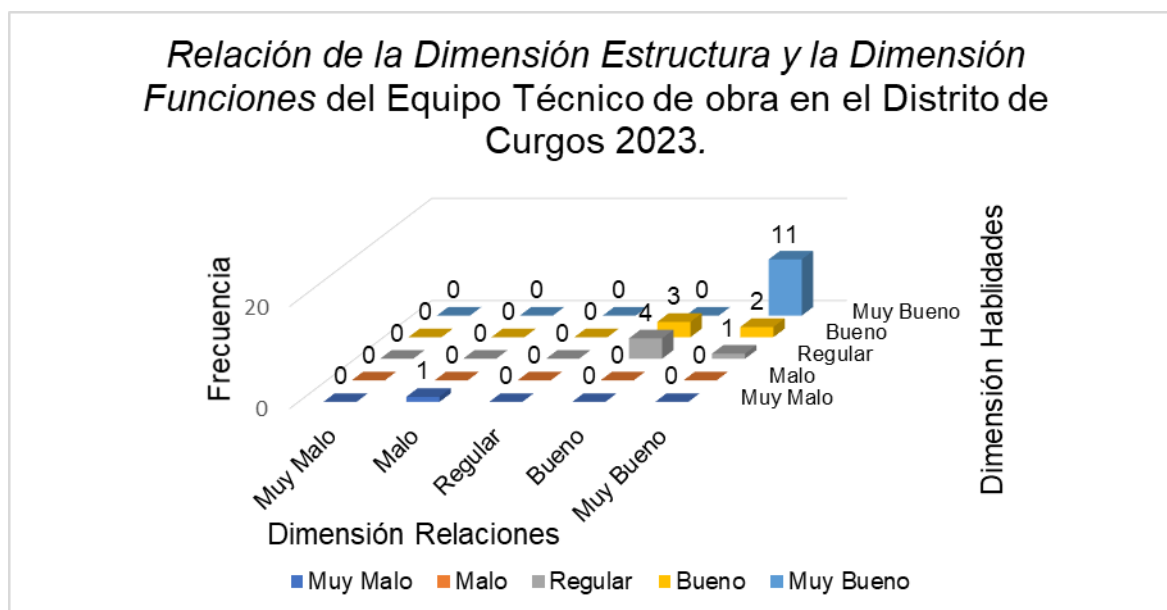
Dimensión/Nivel		HABILIDADES					Total
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
RELACIONES	Muy Malo	0	1	0	0	0	1
	Malo	0	0	0	0	0	0
	Regular	0	0	0	4	1	5
	Bueno	0	0	0	3	2	5
	Muy Bueno	0	0	0	0	11	11
Total		0	1	0	7	14	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Figura 4

Relación de la Dimensión Estructura y la Dimensión Funciones del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.



Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

En los dos aspectos de Relaciones y Competencias, la frecuencia de 11 trabajadores, es decir, el 50% de los empleados encuestados, se sitúa en el nivel muy bueno, según la tabla y el gráfico.

Tabla 8

Cuadro de Relación de la Dimensión Responsabilidad y la Dimensión Resultados del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.

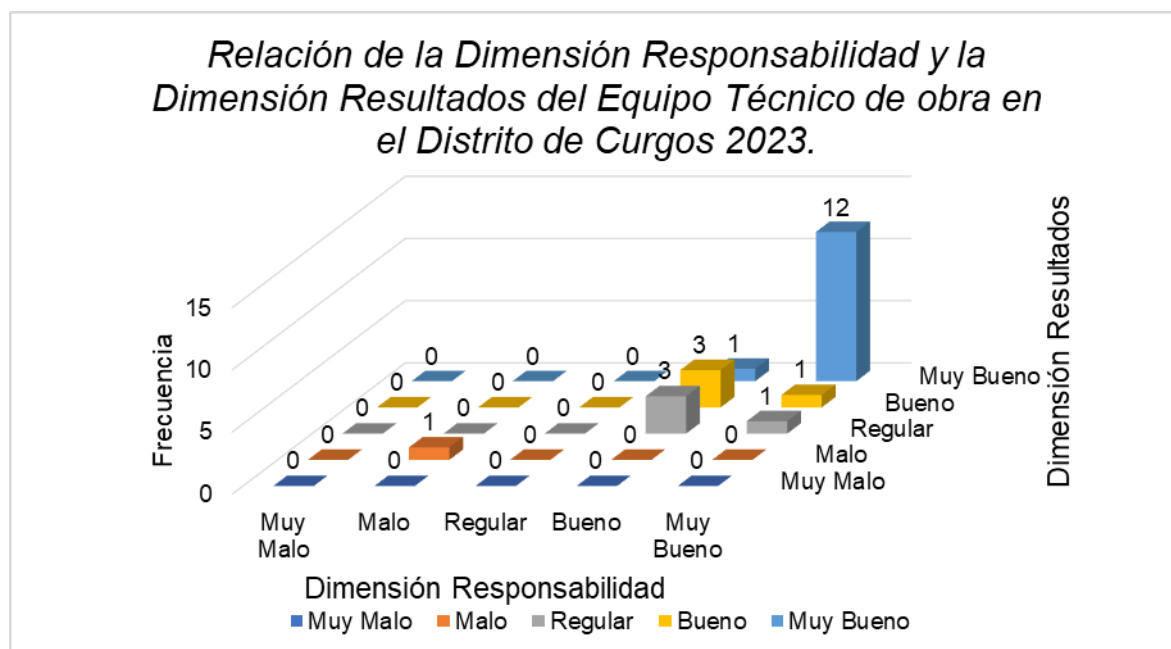
Dimensión/Nivel		RESULTADOS					Total
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
RESPONSABILIDAD	Muy Malo	0	0	0	0	0	0
	Malo	0	1	0	0	0	1
	Regular	0	0	0	3	1	4
	Bueno	0	0	0	3	1	4
	Muy Bueno	0	0	0	1	12	13
Total		0	1	0	7	14	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Figura 5

Relación de la Dimensión Responsabilidad y la Dimensión Resultados del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.



Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

La tabla y el gráfico demuestran que el nivel muy bueno, que representa el 54,54% de los trabajadores encuestados, tiene el resultado de mayor

incidencia, con una frecuencia de 12 empleados en las dos dimensiones de responsabilidad y resultados.

Resultados Inferenciales

Para finalizar el trabajo, realizamos la prueba de normalidad, que consiste en seleccionar una prueba en función del tamaño de la muestra. Para esta investigación el tamaño de la muestra era inferior a 50, por lo que se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk.

H_0 = Puede mostrarse una distribución normal para las variables Desempeño laboral y Clima organizacional.

H_1 =No Puede mostrarse una distribución normal para las variables Desempeño laboral y Clima organizacional.

Tabla 9

Tabla de Prueba de Normalidad de las Variables de Rendimiento Laboral del Equipo Técnico de Trabajo en el Distrito de Curgos 2023.

Pruebas de Normalidad			
Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	0.596	22	0.000
CLIMA ORGANIZACIONAL	0.698	22	0.000

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

Como puede verse en el cuadro 9, hay un $p= 0,000$, lo que significa que es menos significativa que el valor de corte de 0,05. Por tanto, se rechaza H_0 y se aprueba H_1 .

Tabla 10

Cuadro de Rho de Spearman de las Variables del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.

Correlaciones			
			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Rho	,783**

	Sig. (bilateral)	0.000
	N	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

El clima organizativo y el desempeño laboral tienen un $Rho = 0,783$ y un $p=0,000$, respectivamente, lo que demuestra que existe una asociación sustancial y positiva entre ellos. Esta información figura en el cuadro 10.

Tabla 11

Tabla de Correlación de la Dimensión Estructura del Equipo Técnico de Trabajo de las Variables Clima Organizacional y Dimensión Funciones de la Variable Desempeño Laboral en el Distrito de Curgos en 2023.

Correlaciones			
			FUNCIONES
Rho de Spearman	ESTRUCTURA	Rho	,748**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

El cuadro 11 muestra que las dos dimensiones Estructura y Funciones tienen un $Rho= 0,748$ y un $p = 0,000$, lo que demuestra que existe una asociación sustancial y positiva entre ellos.

Tabla 12

Tabla de Correlación de la Dimensión Relaciones del Equipo Técnico de Trabajo de las Variables Clima Organizacional y Dimensión Habilidades de la Variable Desempeño Laboral en el Distrito de Curgos en 2023.

Correlaciones			
			HABILIDADES
Rho de Spearman	RELACIONES	Rho	,791**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

El cuadro 12 muestra que las dos dimensiones Relaciones y Competencias tienen un $Rho = 0,791$ y un $p = 0,000$, lo que demuestra que existe una asociación sustancial y positiva entre ellos.

Tabla 13

Tabla de Correlación de la Dimensión Responsabilidad del Equipo Técnico de Trabajo de las Variables Clima Organizacional y Dimensión Resultados de la Variable Desempeño Laboral en el Distrito de Curgos en 2023.

Correlaciones		RESULTADOS
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD Rho	,731**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	22

Fuente: Desarrollado por el autor.

Nota: Los datos se analizaron una vez aplicado el cuestionario.

El cuadro 13 muestra que las dos dimensiones de Responsabilidad y Resultados tienen un $Rho = 0,731$ y un $p = 0,000$, lo que demuestra que existe una asociación sustancial y positiva entre ellos.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación científica tiene como objetivo central analizar y debatir los resultados obtenidos a partir de una cuidadosa recolección de datos, contrastándolos con diversas teorías científicas. Para alcanzar esta meta, se emprenderá un riguroso proceso de debate que abordará exhaustivamente cada uno de los antecedentes identificados en función de nuestros objetivos específicos.

El análisis minucioso de los resultados presentados en la Tabla 10 revela un alto nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral, respaldado por un sólido $Rho = 0.783$ y una significación estadística de 0.000. Estos hallazgos trascendentales evidencian una conexión sustancial y significativa entre ambas variables, lo que sugiere de manera concluyente que el clima organizacional ejerce una influencia determinante y directa en el desempeño laboral de los empleados en el contexto específico de una obra de construcción civil. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas realizadas por Flores (2018), quien también encontró una correlación significativa ($Rho = 0.488$) entre un clima organizacional favorable y un mejor desempeño laboral entre los empleados del ámbito administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza. La investigación de Flores refuerza la idea de que un entorno organizacional positivo puede repercutir de manera notable en el rendimiento laboral y, por ende, en los resultados obtenidos en el ámbito laboral, brindando apoyo a la validez y consistencia de los resultados de este estudio.

Además, Granja (2021) contribuyó a la comprensión de esta relación al llevar a cabo una investigación enfocada en examinar la influencia del clima laboral en el rendimiento del personal de un hospital de tipo B en la parroquia de Huambaló. Los resultados presentados por Granja también respaldaron una correlación buena y con significancia ($p = 0.05$) entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, destacando que un ambiente de trabajo favorable puede tener un impacto directo en el desempeño del personal y, por consiguiente, en la eficiencia y calidad del trabajo realizado. De manera similar, González (2020) desempeñó un papel fundamental al investigar el desempeño laboral de los empleados del Servicio de Impuestos Internos y su relación con el clima organizacional de la empresa. Los resultados presentados por González mostraron una fuerte y positiva asociación ($Rho = 0.959$) entre el entorno

organizativo y el rendimiento laboral, lo que sugiere que el clima laboral influye de manera significativa en cómo los empleados se desempeñan en sus funciones y tareas cotidianas, respaldando aún más la relevancia y alcance de estos descubrimientos.

Otra investigación valiosa realizada por Achote (2021) arrojó luz sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Federación Deportiva de Cotopaxi. Achote también encontró una correlación significativa entre estas variables ($Rho = 0.930$, $p = 0.004$), lo que refuerza y consolida la idea de que un clima laboral favorable está estrechamente vinculado con un mejor desempeño laboral en distintos ámbitos organizacionales y sectores. Estos resultados se agregan a la constatación existente y refuerzan la importancia crítica de considerar y fortalecer el clima organizacional como un factor clave para potenciar el rendimiento y bienestar de los empleados en entornos laborales diversos.

En síntesis, los hallazgos presentados en las diversas investigaciones revisadas respaldan de manera contundente la relevancia de mantener un clima organizacional positivo para lograr un mejor desempeño laboral en distintos ámbitos y sectores. La presente investigación, junto con las contribuciones de Flores, Granja, González y Achote, brinda una aportación significativa a la literatura académica en este campo, al ofrecer evidencia adicional y robusta sobre la influencia significativa que el clima organizacional ejerce sobre el rendimiento de los empleados. Los líderes y gestores pueden aprovechar estas perspectivas fundamentadas en la evidencia científica para mejorar la gestión de recursos humanos y liderar equipos de manera efectiva. En este sentido, este estudio proporciona un marco esencial para la toma de decisiones informadas que fomenten un ambiente laboral saludable y propicio, impulsando el bienestar y la eficiencia de los empleados, con el objetivo de alcanzar resultados organizacionales sobresalientes y una mayor satisfacción y compromiso por parte del personal.

La combinación de estos resultados y estudios no solo destaca la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral, sino que también enfatiza la necesidad de implementar estrategias y políticas efectivas que fomenten un ambiente laboral positivo y estimulante. Un enfoque proactivo en la creación de un clima organizacional conveniente puede mejorar significativamente la productividad y la satisfacción de los

empleados, lo que a su vez se traduce en una elevada eficacia en la realización de los objetivos organizacionales. La comprensión de la relación entre el clima laboral y el desempeño brinda una oportunidad para optimizar el funcionamiento de las empresas y organizaciones en diversos sectores. Además, al ser estos hallazgos consistentes con investigaciones previas, se refuerza la validez y relevancia de estos resultados en el ámbito académico y práctico, ofreciendo aportaciones valiosas para el campo de la gestión de recursos humanos y el liderazgo organizacional. En consecuencia, se hace imperativo que las organizaciones consideren la importancia de un clima organizacional positivo como un activo esencial para promover el desarrollo y éxito sostenible en el ámbito laboral.

El análisis de la Tabla 11 revela hay una conexión con significancia entre la dimensión estructura del Clima Organizativo y la dimensión Funciones del Desempeño laboral en el Trabajo, como lo indica el alto valor del $Rho = 0.748$ y el p-valor de 0.000 obtenidos. Estos resultados sugieren que la estructura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño de las funciones de los empleados en el contexto de una obra de construcción civil. En consecuencia, esta investigación ofrece perspectivas fundamentadas que pueden contribuir a mejorar el rendimiento en dicho ámbito. Estos hallazgos están en línea con los resultados obtenidos por Flores (2018) en su estudio, que tenía como objetivo conocer el desempeño laboral de los empleados del proyecto especial regional Pasto Grande, finalizado en 2018, en relación con la estructura del clima organizacional. La investigación de Flores confirmó una asociación significativa y positiva, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.517 al examinar esta dimensión, lo que reafirma la relevancia y consistencia de los resultados.

Sin embargo, es importante señalar que los resultados de esta investigación contradicen los hallazgos de Granja (2021), quien examinó la influencia del clima organizacional y sus componentes en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza. Los elementos analizados en el estudio de Granja incluyeron el puesto de trabajo, la estructura, la responsabilidad, la recompensa y la identidad. Sorprendentemente, los resultados del estudio de Granja indicaron que existe poca o ninguna asociación, o al menos una relación débil, entre los elementos estructurales y el desempeño laboral. Esta discrepancia resalta la complejidad y la

diversidad de factores que pueden influir en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que sugiere la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor esta dinámica.

Por otro lado, González (2020) llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer una relación entre el rendimiento laboral de los empleados del Servicio de Impuestos Internos y los parámetros del clima organizacional. Los resultados de esta investigación corroboraron que hay una conexión buena y con significancia entre el clima organizativo y el rendimiento laboral, evidenciada por un $Rho = 0.959$. Del mismo modo, Achote (2021) realizó una investigación que reiteró la conexión entre estas variables, presentando un coeficiente de correlación de 0.930 y un p-valor de 0.004. La investigación de Achote tenía como objetivo determinar cómo influye el clima organizacional de la Federación Deportiva de Cotopaxi en el rendimiento de los empleados. Estos resultados respaldan y refuerzan la idea de que un clima organizacional favorable puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados en diferentes contextos y organizaciones.

En conclusión, los resultados presentados en la Tabla 11 resaltan la importancia de la dimensión estructura del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en el contexto de una obra de construcción civil. Sin embargo, es relevante considerar las diferencias y discrepancias en los resultados obtenidos en comparación con otras investigaciones, como la de Granja, que plantea que algunos elementos estructurales pueden no tener una asociación directa con el rendimiento laboral. Aun así, los hallazgos de González y Achote refuerzan la idea de que un clima organizacional positivo está asociado con un mejor rendimiento laboral, lo que subraya la importancia de mantener y mejorar el clima organizacional para lograr un desempeño óptimo en distintos entornos laborales. Estos resultados ofrecen valiosas perspectivas para la gestión y el liderazgo en entornos laborales, fomentando el bienestar y la eficiencia de los empleados para alcanzar resultados organizacionales sobresalientes y una mayor satisfacción en el trabajo.

La Tabla 12 muestra que hay una conexión significativa entre la dimensión relaciones de la variable clima organizacional y la dimensión habilidades de la variable desempeño

laboral, con un $Rho= 0,791$ y un $p= 0,000$, esta investigación puede ayudar a mejorar el rendimiento en una obra de construcción civil, ya que una mejor relación conducirá a un mejor rendimiento, Estos resultados se ajustan a la investigación de Flores (2018), cuyo objetivo específico de este estudio es conocer el desempeño laboral de los empleados que laboran en el proyecto especial regional Pasto Grande en el año 2018, en relación con el componente de responsabilidad del clima organizacional. Teniendo en cuenta que esta dimensión tuvo un $Rho= 0,270$ al ser evaluada, esto confirma que existe una asociación sustancial y positiva. Así mismo estos resultados contradicen a los resultados de Granja (2021), El objetivo de este estudio es determinar cómo el clima organizacional y sus componentes -puesto de trabajo, estructura, responsabilidad, recompensa e identidad- afectan al desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza. Confirmando que no existe correlación, o ésta es muy baja, entre los componentes de la estructura y el desempeño, según los resultados observados. Del mismo modo González (2020), cuyo objetivo era conocer la conexión entre los componentes del clima organizacional y el rendimiento (desempeño) laboral de los empleados del Servicio de Impuestos Internos. Los resultados de este estudio, que obtuvieron un coeficiente de correlación de $0,959$, ratifican que hay una conexión buena y con significancia en las dos variables, y que tan bueno es el clima organizacional, mejor es el rendimiento de los empleados. De igual manera Achote (2021), cuyo objetivo es conocer la conexión entre los aspectos de clima organizacional y desempeño laboral en la Federación Deportiva de Cotopaxi, el cual ratifican que hay una conexión buena y con significancia en las dos variables, con un $Rho= 0,930$ y una $p= 0,004$, reforzando la idea de que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

De acuerdo con la tabla 13, dado los resultados se tiene un $Rho= 0,731$ y un $p= 0,000$, lo que indica que hay una conexión entre la dimensión responsabilidad de la variable Clima Organizativo y la dimensión resultados de la variable Desempeño Laboral. En consecuencia, esta investigación puede contribuir a mejorar el rendimiento en una obra de construcción civil, ya que una mayor responsabilidad conducirá a mejores resultados, estos resultados se ajustan a la investigación de Flores (2018), cuyo objetivo específico de este estudio es conocer el desempeño laboral de los empleados que

laboran en el proyecto especial regional Pasto Grande en el año 2018, en relación con el componente de responsabilidad del clima organizacional. Teniendo en cuenta que esta dimensión tuvo un coeficiente de correlación de 0,483 al ser evaluada, esto confirma que existe una asociación sustancial y positiva. Así mismo estos resultados contradicen a los resultados de Granja (2021), El objetivo es conocer los efectos de las variables de clima organizacional como puesto de trabajo, estructura, responsabilidad, incentivo e identidad sobre el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza. Se demostrará que no existe correlación entre las dimensiones estructurales y el desempeño laboral. Del mismo modo González (2020), El objetivo era determinar la conexión entre el rendimiento laboral de los trabajadores del Servicio de Impuestos Internos y los diversos elementos del clima organizacional. El valor de la correlación, que fue de 0,959, reveló que existe una fuerte vinculación entre ambos, relacionando un mayor rendimiento laboral con un clima organizacional más agradable. De igual manera Achote (2021), donde se examinó la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la Federación Deportiva de Cotopaxi, reforzando la noción de que tan bueno es el clima organizacional, mejor es el rendimiento laboral. En este estudio se utilizó un $Rho=0,930$ y un $p=0,004$.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a determinar que el clima organizacional se relaciona positivamente en el desempeño laboral de los miembros del Equipo Técnico de la obra del Distrito Curgos 2023, dado que tienen un $Rho= 0,783$ y un $p= 0,000$ como resultados.
2. Se llegó a determinar que existe una relación buena y estable entre la estructura del clima organizacional y funciones del desempeño laboral de los miembros del equipo técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023, esta correlación tiene un resultado de $Rho= 0,748$ y un $p= 0,000$.
3. Se llegó a determinar que existe una conexión buena y estable entre las relaciones del clima organizacional y las habilidades para el desempeño laboral del personal del equipo técnico de obra en el Distrito de Curgos, esta correlación tiene un resultado de $Rho= 0,791$ y un $p= 0,000$.
4. Se llegó a determinar que existe una conexión buena y estable entre la responsabilidad del clima organizacional y resultados del desempeño laboral del equipo de técnicos de obra en el Distrito de Curgos 2023, esta correlación tiene un resultado de $Rho= 0,731$ y un $p= 0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gerentes de las empresas constructoras, se les recomienda darle más importancia al clima organizacional, dado que, al evaluar dicha variable, dio como resultado que hay una relación buena y con significancia con el desempeño laboral, lo cual les ayudará a crecer más sus empresas, realizando trabajos más eficientes.
2. A los líderes de cada área en las empresas constructoras, se les recomienda darle más énfasis a la estructura del clima organizacional, dado que dio como resultado que hay una relación buena y con significancia con la dimensión funciones del desempeño laboral, lo cual les ayudará a crecer mejoras las funciones que sus trabajadores realizaran en sus empresas, realizando trabajos más organizados.
3. A los líderes de cada área de las empresas constructoras, se les recomienda darles más importancia a las relaciones del clima organizacional, dado que dio como resultado que hay una relación buena y con significancia con la dimensión habilidades del desempeño laboral, lo cual les ayudara a mejorar las habilidades de sus trabajadores en sus empresas, realizando trabajos más eficientes tener una relación buena y amigable.
4. A los jefes de cada área de las empresas constructoras, se les recomienda darle más énfasis del clima organizacional, dado que, al evaluar dicha variable, dio como resultado que hay una conexión buena y con significancia con el desempeño laboral, lo cual les ayudara a mejorar los resultados obtenidos por sus trabajadores de sus empresas, realizando trabajos más eficientes y siendo siempre responsables al realizarlo.

REFERENCIAS

ACHOTE CAISAGUANO, Myriam. "Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano". Director: Luis Rafael Tello Vasco. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Ecuador, Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32881>.

ALEXACOR." ¿Qué son las relaciones interpersonales en el trabajo? 5 consejos para fomentarlas" [en línea]. 28 junio 2022 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://acortar.link/mMcyI7>.

ALFARO HONORIO, Santos. "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022". Director: Luis Alberto Ávila Llacsahuanga. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil, Perú, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104034>.

ANZOLA, M. "Una mirada de la cultura corporativa". Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia, 2023.

ARIZABALETA, "Diagnóstico Organizacional". Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES, 2004.

AZKUE, Inés (2023). "Clima organizacional". [en línea]. 29 mayo 2023 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://humanidades.com/clima-organizacional/>.

BITTEL. "Manual de entrenamiento t desarrollo de personal". México: Diana.11era Ed, 2000.

BOHÓRQUEZ, H. "Manual de trazabilidad". Ka luz editores. 2004, Ciudad de Quito Ecuador. ISBN 978-9978-02-3.

CASTRILLO, Valentina. "Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas?" [en línea]. 19 agosto 2022 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://acortar.link/dM6RmV>.

CEDEÑO MENDOZA, Anderson. “La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – provincia de Trujillo – La Libertad – 2019”. Director: Luis Enrique Tarma Carlos [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil, Perú, 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42815>.

CHIAVENATO, Idalberto. “Introducción a la Teoría General de la Administración”. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. “Gestión del talento humano”. México: McGraw. HILL, Interamerican Editorial, S.A DE CV, 2009.

CLAROS CALLO, Ever. “Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de mantenimiento de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Carumas, 2018”. Director: Walter Oswaldo Velásquez Rejas, [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil, Perú, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48622>.

DESSLER, Gary. “Organización y Administración”. Editorial Prentice-Hall, 1997.

ECHEVERRIA, P. “Psicología de la Organización”, 2009.

ETECÉ. “Estructura Organizacional”. [en línea]. 17 agosto 2022 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://concepto.de/estructura-organizacional/>.

EMPRESA ACTUAL. “Clima Organizacional. Que es y porque hay que tenerlo en cuenta”. [en línea]. 30 septiembre 2021 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://www.empresaaactual.com/clima-organizacional/>.

FLORES, Andrea. “Tipos de estructuras organizacionales: ¿cuál es la más indicada para tu empresa?” [en línea]. 13 noviembre 2022 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/negocios/estructuras-organizacionales/>.

FLORES MAMANI, Beatriz. “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018”. Director: Walter Oswaldo Velásquez Rejas, [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil, Perú, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27126>.

GAMARRA, Greta. "Como mejorar el desempeño labora en empresas" [en línea]. 11 julio 2023 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://acortar.link/9e0wPG>.

GARCÍA ESPINO, Pedro. "El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos en un gobierno regional – 2022". Director: Walter Oswaldo Velásquez Rejas, [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil, Perú, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102961>.

Gonzáles Garcés, David. "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas". Director: Diana Cristina Morales Urrutia, [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ecuador, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>.

GRANJA PINO, Andrea. "El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló". Director: María Dolores Guamán Guevara, [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ecuador, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31966>.

HELLRIEGEL, Don. "Comportamiento Organizacional". México: Editorial Cengage Learning, 2009.

JIMÉNEZ LEMUS, William. "9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales". [en línea]. 14 junio 2011 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>.

MANENE CERRAGERÍA, Luis. "Eficacia, Eficiencia Y Efectividad En El Desempeño Del Trabajo". [en línea]. 28 noviembre 2013 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://acortar.link/uE4Ely>.

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos. "Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención". Centro Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, 2006, ISBN: 958-8225-87-6.

MONTES PADILLA, Fátima. “¿RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO?”. [en línea]. 9 marzo 2016 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>.

OCHOA SANGRADOR, Carlos y MOLINA ARIAS, “Manuel. Estadísticas. Tipos de Variables. Escalas de medidas”. [en línea]. 19 septiembre 2018 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>.

PEDRAZA, Esperanza; AMAYA, Glenys y CONDE, Mayrene. (2010). “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505, 2010, ISSN 1315-9518. Recuperado el 28 de junio del 2023, de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010.

PÉREZ GREGORIO, María. “Los diferentes estilos de dirección en las empresas”. [en línea]. 25 marzo 2016 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <http://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/069080/articulo-pdf>.

QUIROA, Myriam. “Estructura Organizacional”. [en línea]. 1 mayo 2020 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>.

ROBBINS, Stephen. “Comportamiento organizacional”. Vol. 10a. México: Pearson Educación, 2004.

ROBBINS, Stephen y JUDGE, Timothy. *Comportamiento organizacional*. México: 15ta edición. Editorial mexicana, S.A de C.V, 2013.

RODRÍGUEZ, Ernesto. “Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera”. [en línea]. Diciembre 2015 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>.

SAP CONCUR TEAM. “Clima Organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo?”. [en línea]. 1 diciembre 2021 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://www.concur.pe/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo>.

SEISDEDOS, Nicolás. "El clima laboral y su medida", Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" (Núm. 2), 1996.

SORDO, Ana. "9 tipos de estructuras organizacionales y sus elementos clave". [en línea]. 06 octubre 2021 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/diagrama-organizacional>.

TEAM ASANA. "Estructura organizativa: 10 formas de organizar el equipo". [en línea]. 17 agosto 2022 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/team-structure>.

URIBE PRADO, Jesús. *Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. [en línea]. 03 mayo 2015 [Consulta: 28-06-2023]. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>.

ZAMBONINO CAYO, Paulina. "Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil". Director: Pablo Enrique Cisneros Parra, [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ecuador, 2018. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27150>.

ANEXOS

Anexos 1: Operacionalización de Variable.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	De acuerdo con Azkue (2023), nos dice que el clima organizacional es el ambiente de una organización o empresa y se genera a partir de la percepción de los colaboradores hacia su propia organización.	El clima organizacional tiene varios factores, en esta investigación se determinará por 3 dimensiones: Estructura, Relaciones y Responsabilidad, los cuales serán analizados mediante una encuesta , por tal motivo se empleará la escala de Likert y los datos recolectados serán evaluados mediante los niveles: muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.	Estructura	Estructura Organizacional	Ordinal
				Jerarquía	
				Estilos de Dirección	
			Relaciones	Comunicación	
				Compañerismo	
				Ambiente	
				Manejo de Conflictos	
			Responsabilidad	Decisiones	
				Autonomía	
Iniciativa					
Desempeño Laboral	De acuerdo con Factorial (2023), nos dice que el desempeño laboral es la calidad del trabajo que cada colaborador aporta a sus actividades diarias, durante un periodo de tiempo determinado.	El desempeño laboral tiene varios factores, en esta investigación se determinará por 3 dimensiones: Funciones, Habilidades y Resultados, los cuales serán analizados mediante una encuesta , por tal motivo se empleará la escala de Likert y los datos recolectados serán evaluados mediante los niveles: muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.	Funciones	Conocimiento del Puesto	Ordinal
				Capacidad de Análisis	
			Habilidades	Liderazgo	
				Relaciones Interpersonales	
				Comunicación	
				Trabajo en Equipo	
			Resultados	Eficacia	
				Eficiencia	

Anexo 2: Matriz de Consistencia.

Título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Equipo Técnico de obra en el Distrito de Curgos 2023.							
Autor: Sichez Barrenechea, Jorge Armando.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable I: Clima Organizacional				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGO
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Estructura	Estructura Organizacional	1-4	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
¿De qué manera la variable clima organizacional influye en la variable desempeño laboral del equipo técnico de la obra Curgos 2023?	Determinar si la variable Clima Organizacional influye en la variable Desempeño laboral del equipo técnico de la obra Curgos 2023.	La variable Clima Organizacional influye de manera positiva en la variable desempeño laboral del equipo técnico de la obra Curgos 2023.		Jerarquía	5-6		
				Estilos de Dirección	7-8		
			Relaciones	Comunicación	9-11	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
Compañerismo	12-13						
Ambiente	14-15						
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Responsabilidad	Manejo de Conflictos	16-17	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
				Decisiones	18-19		
				Autonomía	20-21		
¿De qué manera la dimensión estructura del clima organizacional influye en la dimensión	Determinar como la dimensión estructura del clima organizacional influye	La dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional influye		Iniciativa	22		

funciones del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023?	en la dimensión funciones del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023.	de manera positiva en la dimensión funciones de la variable desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023.	Variable II: Desempeño Laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGO
¿De qué manera la dimensión relaciones del clima organizacional influye en la dimensión habilidades del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023?	Determinar como la dimensión relaciones del clima organizacional influye en la dimensión habilidades del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023	La dimensión relaciones de la variable Clima Organizacional influye de manera positiva en la dimensión habilidades de la variable desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023.	Funciones	Conocimiento del Puesto	1-2	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
				Capacidad de Análisis	3-4		
			Habilidades	Liderazgo	5	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
				Relaciones interpersonales	6-7		
Comunicación	8-10						
			Trabajo en Equipo	11-13			
¿De qué manera la dimensión responsabilidad del clima organizacional influye en la dimensión resultados del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023?	Determinar como la dimensión responsabilidad del clima organizacional influye en la dimensión resultados del desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023.	La dimensión responsabilidad de la variable Clima Organizacional influye de manera positiva en la dimensión resultados de la variable desempeño laboral del equipo técnico de la obra Cargos 2023.	Resultados	Eficacia	14-16	Ordinal	Muy Malo -Malo - Regular – Bueno – Muy Bueno
				Eficiencia	17-20		

Anexo 3: Validación de Juicio de Expertos del instrumento de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CASTRO BOLAÑOS FREDDY DANIEL
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	INGENIERO DE MINAS
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA
Institución donde labora:	GOLDFIELDS LA CIMA S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estructura Organizacional	La obra en Curgos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
	La obra en Curgos cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
	Como aprecia en la obra en Curgos en el fomento de reuniones de coordinación, en los diferentes niveles, que facilite la relación y comunicación entre los trabajadores.	X		X		X		
	Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
Jerarquía	Existe una Jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.	X		X		X		
	Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
Estilos de Direcciones	El jefe de la Obra en Curgos escucha las opiniones de los Colaboradores.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Curgos es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los colaboradores.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Relaciones

DIMENSIÓN: RELACIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comunicación	Considera que existe adecuados canales entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas.	X		X		X		
	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	X		X		X		
Compañerismo	Los trabajadores muestran colaboración con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	En la obra en Curgos existe reciprocidad de responsabilidades.	X		X		X		
Ambiente	Los trabajadores cuentan con un ambiente cómodo para desarrollar sus labores diarias.	X		X		X		
	El ambiente de trabajo es agradable.	X		X		X		

Manejo de Conflicto	Los trabajadores solucionan los problemas de forma adecuada.	X		X		X		
	Existe cooperación y apoyo entre las distintas áreas para resolver problemas.	X		X		X		

• Tercera dimensión: Responsabilidad

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Decisiones	El jefe de la Obra en Curgos toma decisiones acertadas.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Curgos me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mi trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
Iniciativa	El responsable de la Obra en Curgos respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	X		X		X		

Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUPERDIGA RODRIGUEZ LUIS CARLOS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	INGENIERO DE MINAS
Áreas de experiencia profesional:	GERENTE COMERCIAL
Institución donde labora:	CALIDRA PERÚ SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estructura Organizacional	La obra en Curgos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
	La obra en Curgos cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
	Como aprecia en la obra en Curgos en el fomento de reuniones de coordinación, en los diferentes niveles, que facilite la relación y comunicación entre los trabajadores.	X		X		X		
	Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
Jerarquía	Existe una Jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.	X		X		X		
	Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
Estilos de Direcciones	El jefe de la Obra en Curgos escucha las opiniones de los Colaboradores.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Curgos es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los colaboradores.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Relaciones

DIMENSIÓN: RELACIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comunicación	Considera que existe adecuados canales entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas.	X		X		X		
	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	X		X		X		
Compañerismo	Los trabajadores muestran colaboración con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	En la obra en Curgos existe reciprocidad de responsabilidades.	X		X		X		
Ambiente	Los trabajadores cuentan con un ambiente cómodo para desarrollar sus labores diarias.	X		X		X		
	El ambiente de trabajo es agradable.	X		X		X		

Manejo de Conflicto	Los trabajadores solucionan los problemas de forma adecuada.	X		X		X		
	Existe cooperación y apoyo entre las distintas áreas para resolver problemas.	X		X		X		

• Tercera dimensión: Responsabilidad

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Decisiones	El jefe de la Obra en Cargos toma decisiones acertadas.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Cargos me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mi trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
Iniciativa	El responsable de la Obra en Cargos respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	X		X		X		

Firma de Evaluador

Luis Luperdiga R.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	HUANACUNI QUISPE NILTON YENS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	INGENIERA CIVIL
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA
Institución donde labora:	DE VICENTE CONSTRUCTORA SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estructura Organizacional	La obra en Curgos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	X		X		X		
	La obra en Curgos cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
	Como aprecia en la obra en Curgos en el fomento de reuniones de coordinación, en los diferentes niveles, que facilite la relación y comunicación entre los trabajadores.	X		X		X		
	Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.	X		X		X		
Jerarquía	Existe una Jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.	X		X		X		
	Se respetan las jerarquías establecidas.	X		X		X		
Estilos de Direcciones	El jefe de la Obra en Curgos escucha las opiniones de los Colaboradores.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Curgos es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los colaboradores.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Relaciones

DIMENSIÓN: RELACIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comunicación	Considera que existe adecuados canales entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas.	X		X		X		
	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.	X		X		X		
Compañerismo	Los trabajadores muestran colaboración con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	En la obra en Curgos existe reciprocidad de responsabilidades.	X		X		X		
Ambiente	Los trabajadores cuentan con un ambiente cómodo para desarrollar sus labores diarias.	X		X		X		
	El ambiente de trabajo es agradable.	X		X		X		

Manejo de Conflicto	Los trabajadores solucionan los problemas de forma adecuada.	X		X		X		
	Existe cooperación y apoyo entre las distintas áreas para resolver problemas.	X		X		X		

• Tercera dimensión: Responsabilidad

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Decisiones	El jefe de la Obra en Cargos toma decisiones acertadas.	X		X		X		
	El jefe de la Obra en Cargos me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
Autonomía	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mi trabajo.	X		X		X		
	Los trabajadores realizan bien su labor.	X		X		X		
Iniciativa	El responsable de la Obra en Cargos respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.	X		X		X		



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CASTRO BOLAÑOS FREDDY DANIEL
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	INGENIERO DE MINAS
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA
Institución donde labora:	GOLDFIELDS LA CIMA S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: FUNCIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Conocimiento del Puesto	Tiene Claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
Capacidad de Análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
	Los trabajadores brindan aportes importantes para la Obra en Cargos.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Habilidades

DIMENSIÓN: HABILIDADES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
Relaciones Interpersonales	El trato con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
	Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
Comunicación	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X		
	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	X		X		X		
	Dice lo que piensa de manera asertiva y respetuosa.	X		X		X		
Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena.	X		X		X		
	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		

- Tercera dimensión: Resultados

DIMENSIÓN: RESULTADOS								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X		
	Desarrolla su trabajo con calidad.	X		X		X		
	Logra los objetivos asignados.	X		X		X		
Eficiencia	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más optima.	X		X		X		
	Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
	Su grado de responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.	X		X		X		
	El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo.	X		X		X		

Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUPERDIGA RODRIGUEZ LUIS CARLOS
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de Formación académica:	INGENIERO DE MINAS
Áreas de experiencia profesional:	GERENTE COMERCIAL
Institución donde labora:	CALIDRA PERÚ SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: FUNCIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Conocimiento del Puesto	Tiene Claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
Capacidad de Análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
	Los trabajadores brindan aportes importantes para la Obra en Cargos.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Habilidades

DIMENSIÓN: HABILIDADES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
Relaciones Interpersonales	El trato con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
	Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
Comunicación	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X		
	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	X		X		X		
	Dice lo que piensa de manera asertiva y respetuosa.	X		X		X		
Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena.	X		X		X		
	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		

• Tercera dimensión: Resultados

DIMENSIÓN: RESULTADOS								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X		
	Desarrolla su trabajo con calidad.	X		X		X		
	Logra los objetivos asignados.	X		X		X		
Eficiencia	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más optima.	X		X		X		
	Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
	Su grado de responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.	X		X		X		
	El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo.	X		X		X		

Firma de Evaluador

Luis Luperdiga R.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del equipo técnico de obra en el distrito de Curgos 2023", cuyo instrumento pertenece a la primera Variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	HUANACUNI QUISPE NILTON YENS
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de Formación académica:	INGENIERA CIVIL
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERÍA
Institución donde labora:	DE VICENTE CONSTRUCTORA SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión del área según el autor.

Categoría	
CLARIDAD	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
COHERENCIA	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
RELEVANCIA	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN: FUNCIONES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Conocimiento del Puesto	Tiene Claro las funciones a desarrollar.	X		X		X		
	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
Capacidad de Análisis	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.	X		X		X		
	Los trabajadores brindan aportes importantes para la Obra en Cargos.	X		X		X		

• Segunda dimensión: Habilidades

DIMENSIÓN: HABILIDADES								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
Relaciones Interpersonales	El trato con sus compañeros de trabajo es de respeto.	X		X		X		
	Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
Comunicación	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.	X		X		X		
	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.	X		X		X		
	Dice lo que piensa de manera asertiva y respetuosa.	X		X		X		
Trabajo en Equipo	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena.	X		X		X		
	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.	X		X		X		

- Tercera dimensión: Resultados

DIMENSIÓN: RESULTADOS								
INDICADOR	Ítem	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.	X		X		X		
	Desarrolla su trabajo con calidad.	X		X		X		
	Logra los objetivos asignados.	X		X		X		
Eficiencia	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más optima.	X		X		X		
	Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.	X		X		X		
	Su grado de responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.	X		X		X		
	El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo.	X		X		X		



Firma de Evaluador

Anexo 4: Formato de los instrumentos de las Variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Cuestionario: Clima Organizacional

Estimado Señor:

De acuerdo con Flores (2018), autora del instrumento que se tomó como referencia para elaborar la presente encuesta, la cual es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marcar con un "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Estructura					
1	La obra en Curgos cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF).					
2	La obra en Curgos cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).					
3	Como aprecia en la obra en Curgos en el fomento de reuniones de coordinación, en los diferentes niveles, que facilite la relación y comunicación entre los trabajadores.					
4	Existe una visión clara de las funciones que debe realizar.					
5	Existe una Jerarquía que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.					
6	Se respetan las jerarquías establecidas.					
7	El jefe de la Obra en Curgos escucha las opiniones de los Colaboradores.					
8	El jefe de la Obra en Curgos es tolerante y buen comunicador, que brinda confianza a los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 2: Relaciones	1	2	3	4	5
9	Considera que existe adecuados canales entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas.					
10	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					
11	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.					
12	Los trabajadores muestran colaboración con sus compañeros de trabajo.					
13	En la obra en Curgos existe reciprocidad de responsabilidades.					
14	Los trabajadores cuentan con un ambiente cómodo para desarrollar sus labores diarias.					
15	El ambiente de trabajo es agradable.					

16	Los trabajadores solucionan los problemas de forma adecuada.					
17	Existe cooperación y apoyo entre las distintas áreas para resolver problemas.					
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad		1	2	3	4	5
18	El jefe de la Obra en Cargos toma decisiones acertadas.					
19	El jefe de la Obra en Cargos me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.					
20	Tengo autonomía de tomar decisiones que cumplan con mi trabajo.					
21	Los trabajadores realizan bien su labor.					
22	El responsable de la Obra en Cargos respalda las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.					

Puntuación:

Puntaje	Nivel
0-22	Muy Malo
23-44	Malo
45-66	Regular
67-88	Bueno
89-110	Muy Bueno

Gracias por su participación.

Cuestionario: Desempeño Laboral

Estimado Señor:

De acuerdo con Flores (2018), autora del instrumento que se tomó como referencia para elaborar la presente encuesta, la cual es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marcar con un "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Funciones					
1	Tiene Claro las funciones a desarrollar.					
2	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo					
3	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática.					
4	Los trabajadores brindan aportes importantes para la Obra en Cargos.					
	DIMENSIÓN 2: Habilidades	1	2	3	4	5
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
6	El trato con sus compañeros de trabajo es de respeto.					
7	Tiene una actitud amable con sus compañeros de trabajo.					
8	La comunicación que mantiene con sus compañeros es fluida.					
9	Mantiene una comunicación asertiva con sus superiores.					
10	Dice lo que piensa de manera asertiva y respetuosa.					
11	Acepta las opiniones de sus compañeros de trabajo.					
12	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena.					
13	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir metas.					
	DIMENSIÓN 3: Resultados	1	2	3	4	5
14	Cumple con lo programado en el tiempo establecido.					
15	Desarrolla su trabajo con calidad.					
16	Logra los objetivos asignados.					
17	Usa el tiempo necesario para hacer su trabajo de la manera más óptima.					

18	Se adapta con rapidez a los cambios que se susciten.					
19	Su grado de responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.					
20	El nivel de conocimiento, le permite su desenvolvimiento en su trabajo.					

Puntuación:

Puntaje	Nivel
0-22	Muy Malo
23-44	Malo
45-66	Regular
67-88	Bueno
89-110	Muy Bueno

Gracias por su participación.

Anexo 7: Resultados de la Encuesta hecha a los colaboradores colocado en el Programa SPSS v25.

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6
1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5
10	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	3	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
14	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3
15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23												
24												
25												
26												
27												
28												

Anexo 7: Resultados de la Encuesta hecha a los colaboradores procesados en el Programa SPSS v25.

Tabla de frecuencia

		ESTRUCTURA		RELACIONES		RESPONSABILIDAD	
N		Válido	Perdidos	Válido	Perdidos	Válido	Perdidos
		22	0	22	0	22	0

ESTRUCTURA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	1	4.5	4.5	4.5
Bueno	8	36.4	36.4	40.9
Muy Bueno	13	59.1	59.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

RELACIONES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				