



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial  
Granada a Olleros Chachapoyas 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la  
Construcción

**AUTORA:**  
Vasquez Chavez, Lily Rocio ([orcid.org/0000-0001-7583-0365](https://orcid.org/0000-0001-7583-0365))

**ASESORES:**  
Dr. Huambachano Martel, Maximo Jesus ([orcid.org/0000-0002-7951-1211](https://orcid.org/0000-0002-7951-1211))  
Dr: Mucha Hospinal, Luis Florencio ([orcid.org/0000-0002-1973-7497](https://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

Dedico este trabajo de investigación a Dios, mis padres y en especial a mi hija Micaela del Rocío, por ser el amor de mi vida y la fuerza que me impulsa a seguir adelante en todo momento y a mi esposo Juan Carlos quien me impulso a desarrollar estos estudios y seguir avanzando en mi vida de preparación académica y profesional.

## AGRADECIMIENTO

A mi familia por siempre estar a mi lado y su apoyo incondicional en todo lo que me propongo, a mis docentes por su apoyo durante todo este proceso de aprendizaje.



**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 laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023", cuyo autor es VASQUEZ CHAVEZ LILY ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 21 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| MAXIMO JESUS HUAMBACHANO MARTEL<br><b>DNI:</b> 41370037<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-7951-1211 | Firmado electrónicamente<br>por: MHUAMBACHANOM<br>el 26-07-2023 10:48:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0606720

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA .....   | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....  | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....                | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA DEL TRILCE.....   | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....                                  | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                      | vii  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....                          | viii |
| RESUMEN.....  | ix   |
| ABSTRACT.....   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA.....                                       | 11   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                   | 11   |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                   | 12   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis ..... | 13   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....  | 13   |
| 3.5. Procedimientos .....                                   | 15   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                       | 16   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                  | 17   |
| IV. RESULTADOS.....   | 18   |
| V. DISCUSIÓN .....  | 26   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                       | 32   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                  | 33   |
| REFERENCIAS .....   | 34   |
| ANEXOS  |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Clasificación de variables.....  | 12 |
| <b>Tabla 2</b> Personal de la obra vial Granada a Olleros.....                                    | 13 |
| <b>Tabla 3</b> Instrumentos y validaciones.....   | 14 |
| <b>Tabla 4</b> Validación por juicio de expertos.....   | 15 |
| <b>Tabla 5</b> Tabla cruzada entre clima laboral y el desempeño. ....                             | 18 |
| <b>Tabla 6</b> Tabla cruzada de la satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento. .... | 19 |
| <b>Tabla 7</b> Tabla cruzada de la comunicación y el trabajo en equipo. ....                      | 20 |
| <b>Tabla 8</b> Tabla cruzada liderazgo y relaciones interpersonales.....                          | 21 |
| <b>Tabla 9</b> Prueba de Hipótesis General. ....  | 22 |
| <b>Tabla 10</b> Prueba de Hipótesis Específica 1. ....  | 23 |
| <b>Tabla 11</b> Prueba de Hipótesis Específica 2. ....  | 24 |
| <b>Tabla 12</b> Prueba de Hipótesis Específica 3. ....  | 25 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> Magnitudes de clima laboral, según autores.....       | 9  |
| <b>Figura 2</b> Diseño no experimental correlacional-descriptivo..... | 11 |

## RESUMEN

El objetivo principal planteado fue el de establecer la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023. Este estudio es de tipo aplicado, diseño no experimental correlacional y de enfoque cuantitativo, se tuvo una cantidad de 20 colaboradores quienes trabajan en esta obra vial y fueron partícipes de la muestra de la investigación, siendo entrevistados mediante un cuestionario con un total de 25 preguntas y validado por un juicio de 3 expertos con la experiencia requerida en la materia, con la finalidad de poder saber si existe la relación entre las dos variables ya indicadas anteriormente, cada una con sus dimensiones, permitiendo que con los resultados obtenidos y brindando las recomendaciones mejoremos la situación actual de la obra.

Al haber realizado la contrastación de resultados se obtuvo el grado de influencia de ambas variables, concluyendo que si hay relación.

**Palabras clave:** Relación, clima laboral, desempeño.



## ABSTRACT

The main objective was to establish the relationship that exists between the work environment and the performance of the personnel of the Granada a Olleros Chachapoyas 2023 road work. This study is of an applied type, a non-experimental correlational design and a quantitative approach. number of 20 collaborators who work in this road work and were participants in the research sample, being interviewed through a questionnaire with a total of 25 questions and validated by a judgment of 3 experts with the required experience in the matter, with the purpose to be able to know if there is a relationship between the two variables already indicated above, each one with its dimensions, allowing us to improve the current situation of the work with the results obtained and providing recommendations.

Having carried out the comparison of results, the degree of influence of both variables was obtained, concluding that there is a relationship.

**Keywords:** Relationship, work environment, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, se observa que cada día se va incrementando junto a la globalización y las nuevas normas deben modificarse y alterarse para mantener su validez a la luz de las exigencias de las entidades públicas y privadas, así mismo buscando una mejora y desempeño de sus trabajadores, mediante un clima fraternal, armonioso y productivo, que logre objetivos y busque la convivencia dentro de la institución. Es por eso que se debe buscar que ambos temas se relacionen como lo son clima laboral y desempeño considerando el estado de ánimo que les tiene el trabajador en este ámbito.

Según un investigador, en Colombia consideraron fundamental priorizar e investigar sobre el vínculo que hay en clima organizacional y laboral, debido a que es difícil distinguir los comportamientos específicos que existen entre los empleados que labora en empresas de todos los tamaños, ya que constantemente se presentan nuevos retos y desafíos en el campo organizacional. Luego, la satisfacción laboral genera aspectos cautivadores que se relacionan con los trabajadores y las organizaciones, todo lo cual engloba las vivencias que tienen los empleados a lo largo de su servicio en dicha organización, Arroyave Ospina y Ospina Nieto (2019). Se debe tener en cuenta que las conductas de los empleados no solo son el resultado de algunos factores laborales, sino también que está coordinado con la forma en la que perciben dicha organización y cómo se sienten dentro de ella.

Según los investigadores, en Chile; los empleados constituyen el recurso más valioso en el interior de una empresa, dado que ofrecen asistencia técnica y profesional, empeño y entusiasmo. Esto es decisivo para ellas porque les ayuda a alcanzar sus objetivos institucionales. Desde otro ángulo, la gerencia de cualquier empresa debe considerar el confort de los empleados como un aspecto importante para crear un ambiente de trabajo confiable y adecuado. El clima laboral de una institución evidenciará mayor rendimiento, mejor nivel de vida laboral y mayor rendimiento en la medida en que haya mayor participación, dinamismo, asimismo las empresas con sus empleados obtendrán mejores resultados cuando estén más abiertas a las transformaciones.

El análisis acerca del clima laboral a mediados de los años sesenta se centró en las características subjetivas según Rensis Likert (1961), demostrando cómo un entorno laboral que apoya por tener un clima de apoyo da lugar a un mayor nivel de rendimiento por parte de los colaboradores. Al igual que Tsadek Lewin (1939), llevaron a cabo un experimento similar al de Lewin, y concluyeron que los estilos de liderazgo, así como la activación de los componentes de motivación, rendimiento y satisfacción, son los que definen la posibilidad de creación de diferentes climas organizativos.

Actualmente la gerencia o directivos de una empresa ya sea el rubro que sea, deben estimar la posibilidad de contar con 2 variables como son clima laboral y desempeño para poder obtener los objetivos propuestos, debido a que permitirán conocer si el trabajador se siente satisfecho en su clima y demostrar con empeño su productividad, logrando metas que pueden ser consideradas a corto o largo plazo.

Según una publicación del diario Gestión, el Perú en el año 2021 indica que el 55% de colaboradores de nuestro país, sienten temor de caer en errores laborales en su lugar de trabajo, según una encuesta de una consultora Dench. La investigación mostró que el 31% de los empleados se sienten en un entorno de confianza, encontramos el 8% que acepta darle vergüenza al momento de dar nueva idea y el 6% dice sentirse intimidado si tiene alguna duda o quiere realizar una pregunta. Del mismo modo, Dench confirmó que las razones de sentir temor o vergüenza son una combinación de factores, el más importante el de tener a un jefe castigador y autoritario.

Es común escuchar: “si no cumplimos el objetivo este mes tendremos que despedir al personal”, “cualquier error que cometan contará para su evaluación”, “un error más y despídete de esta empresa” o “aquí se realizan las cosas como yo lo digo”.

En la ciudad de Chachapoyas, hay algunas empresas de diferentes rubros, pero bajas a consideración de las empresas de la costa, donde se ve que no se

ha medido si se estas dos variables se relacionan; y menos emplear a obras viales.

El desempeño laboral es una materia que se ha venido analizando desde antes, en especial a la psicología organizacional, según Aamodt, Michael (2010).

Desempeño laboral muestra la cantidad de saberes, habilidades y actitudes que aprovechado en el entorno productivo se traducen en frutos positivos, analizó Mertens, Leonard (2000)

El clima viene a ser la sensación del lugar en el cual se lleva a cabo tal o cual actividad, lo cual afecta en el desempeño y por ende en la productividad que podría ser negativa y afectar a los colaboradores en su comportamiento, formas de trabajo, interacción entre los mismos y sus actividades.

Es así como se formula esta investigación teniendo la problemática general: ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 ?, asimismo ayudará a comprender cómo estas variables se relacionan y repercuten en los colaboradores.

El trabajo de investigación se justifica porque va ayudar a determinar la correlación entre clima laboral y desempeño, aplicando la técnica del cuestionario.

En cuanto al objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 ; teniendo como objetivos específicos los siguientes: obtener existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 , Identificar si existe relación entre comunicación y trabajo en equipo de los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 , Conocer si existe relación entre liderazgo y relaciones interpersonales de los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 .

En esta investigación se analizarán estas dos variables como son clima laboral y desempeño; dentro de estas las sub variables como son: Satisfacción en

el puesto de trabajo, Comunicación, Liderazgo; en la parte de desempeño tenemos: comportamiento, relaciones interpersonales y trabajo en equipo

El actual estudio está conformado por cuatro partes, en la primera parte está la introducción donde se muestra la realidad respecto al tema de manera general, es decir la problemática, planteamiento del problema, justificación, objetivo general y específico del actual estudio. El capítulo dos es el marco referencial, en el que se abarca los antecedentes de todos los niveles. Tercer capítulo veremos el tipo y diseño de exploración, entre otros. En el cuarto capítulo se mostrarán los datos adquiridos en el presente estudio. En el quinto capítulo tenemos discusiones en el cual comparamos datos obtenidos con las teorías, antecedentes y literatura actual; el último capítulo de conclusiones se presentan una síntesis de los principales hallazgos del estudio realizado.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes locales se citó al siguiente investigador:

En su tesis de estudio Reátegui Angulo (2017). El motivo de estudio fue encontrar la incidencia de la motivación y el clima en el personal, con un diseño en 158 trabajadores y una muestra de 113. La motivación media se observó en el 66.4% de los trabajadores, prevaleciendo el mismo nivel en el 77.9% del clima. Se asume que es notable la correlación entre las variables de investigación.

Los antecedentes nacionales utilizados en este estudio fueron determinados por los siguientes investigadores:

En su tesis Ruiz Gómez (2021), la finalidad de su estudio fue evaluar la vinculación entre el clima y el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen, asimismo identificar los factores que contribuyen en toda variable que obstruye la ejecución de los planes según lo planificado. Se concluye la relación positiva evidente y de inferior nivel entre ambas variables. Respecto a las habilidades, de la dimensión de competencias los empleados resultan tener un grado de habilidad alto en un 83,1%, lo que indica que los saberes, habilidades y actitudes con lo que tienen son apropiados.

En su investigación López Cajo (2017), utilizó estimaciones tipo descriptivo correlacional y se elaboró con 64 colaboradores del hospital Hemilio Valdizan. La herramienta utilizada para recopilar información sobre el clima organizacional es dada por el escritor utilizando la técnica de la averiguación y tiene las siguientes consideraciones: la relación del escritor con el desarrollo de sus medidas, las situaciones de ascenso dentro del empleo, la participación de sus colaboradores comprometidos con la institución y el seguimiento con sus indicadores puede ayudar a exceder las barreras.

En su investigación Bobadilla Merlo, (2017), propuso analizar referente a la cultura institucional y el desempeño en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Así mismo, emplearon y validaron los instrumentos para cada variable, se aplicaron a ciento cuatro profesores de 4 institutos de la ciudad, entre el género femenino y masculino respectivamente; sujeto a tipo de contratación, tipo

de establecimiento de educación pública o privada y antigüedad. Mediante un rango del clima organizacional tipo Likert y una averiguación de desempeño se estimaron el vínculo entre las dos variables, se consideró el procedimiento descriptivo - correlacional. En función a lo analizado, se evidenció que, si se relacionan clima organizacional y desempeño, según lo indicado por el estadístico Chi cuadrado y coeficiente de contingencia.

En su estudio Gallegos Paz (2016) establece que coexiste una relación entre el clima organizacional y desempeño de los servidores adscritos a la dirección administrativa de Arequipa compuesto por veintiocho empleadores del régimen D. Leg. 728 y treinta y dos empleados del régimen CAS D. Leg 1057. Este estudio es explicativo porque busca razones para establecer relaciones de causa efecto, y proporciona una estimación de correlación descriptiva.

Como antecedentes internacionales se presenta a los siguientes investigadores:

La investigación López Neira (2021), se plantea evaluar la incidencia del clima organizacional respecto al desempeño del personal de estudio de la universidad politécnica. Esta investigación es correlacional, es una investigación tipo social que tiene como finalidad hallar en qué grado existe una relación entre dos variables (Variable dependiente e independiente). Utiliza un método cuantitativo utilizando la escala de Likert. El personal administrativo total de la muestra fue de 55 colaboradores.

El estudio Wilches Rubio (2018) fue determinar si repercute el clima organizacional en la satisfacción de los trabajadores de una compañía minera, y presenta un enfoque mixto en el que utilizan estas técnicas desde métodos tanto cuantitativos como cualitativos. Contiene un alcance descriptivo de tipo correlacional de acuerdo con Sampieri, Fernández y Baptista (2006). La prueba estuvo conformada por cuarenta colaboradores que cumplieron con lo siguiente: tenían contrato directo con la compañía, realizaban labores de oficina y tenían al menos 6 meses de experiencia laboral. Los encuestados tenían un promedio de edad de 35 años.

La tesis Vilema Escudero (2018) el propósito de esta tesis corresponder a desarrollar la eficacia laboral de los empleadores de la empresa a través de

planificación especializada en la comunicación, toma de decisiones y motivación en el trabajo.

La investigación Zans Castellón (2017), se desarrolló teniendo en consideración los métodos cuantitativos y cualitativos de aplicación descriptivo - explicativo. La población fue de ochenta y ocho, la muestra fue de cincuenta y nueve colaboradores y funcionarios. Se adoptó los métodos, técnicas e instrumentos requeridos para un estudio completo, siguiendo el reglamento establecido por la UNAN. Los resultados mostraron que el Clima Organizacional de la FAREM, fue en su mayoría optimista, eufórico y entusiasta, mientras que la apatía y distanciamiento fueron en inferior medida, obteniendo un medio favorable y desfavorable, el trabajar el clima organizacional tendrá un impacto bueno en el desempeño laboral de los empleados de la facultad.

Como antecedentes se citó las siguientes publicaciones:

Torres Pacheco y Zegarra Ugarte (2015) investigaron la relación del clima organizacional y desempeño en las instituciones educativas de Puno. Se aplicó investigación básica, cuantitativa, no experimental - correlacional. La muestra empleada fue probabilística y estratificada, y el tamaño de la muestra fue de 133 profesores. Se utilizaron los coeficientes de Student y de Pearson al 5%, de nivel de significancia y el instrumento utilizado fue el cuestionario. En resumen, existe evidencia de una alta vinculación directa y significativa entre las dos variables en los centros educativos, por lo que, a mayor clima organizacional, entonces se espera un mejor desempeño.

Calcina Calcina (2014) viene desarrollando investigaciones sobre la relación respecto al clima organizacional y desempeño de los profesores universitarios. El método aplicado pertenece al estudio no experimental y el estudio es descriptivo correlacional; de igual forma, entre 124 docentes, solo 96 tuvieron acceso a encuestas sobre variables del entorno institucional, y a 96 estudiantes se les preguntó sobre la eficacia de los docentes en la enseñanza. Se determinó que el clima organizacional y desempeño se correlacionan positivamente entre los docentes que integraron la muestra, con puntajes de 0,77 y 0,650, en el orden dado, según la correlación



de Pearson. Por ello, un agradable ambiente organizacional determina el buen desempeño de un docente.

Como fundamentos tenemos:

El primer término, clima, proviene del latín "clima" (entorno), que denota el grupo de circunstancias que describen una estado o sus consecuencias, o las situaciones que acorralan a una persona, según Alles, Martha (2005); por otro lado, se refiere al trabajo, clima laboral denota un "[...] conjunto de condiciones que caracterizan una situación o circunstancia que rodea a la persona en el trabajo" indicó Bergeron, Jean (1983). El término "clima laboral" se utiliza para describir el entorno en el que los empleados realizan sus tareas diarias, así como las interacciones que tienen lugar en él y sus interacciones con sus empleadores, indica Emanuel Bohórquez (2015)

El clima laboral es descrito por Hodgetts Richard y Altman Steven (2003) como un conjunto de características del lugar de trabajo que son vistas por quienes trabajan en él y que contribuyen a su comportamiento laboral.

Según Velásquez Alviar (2005), cualquier organización que carezca de un entorno de trabajo adecuado y/o favorable estará en desventaja frente a otras organizaciones que sí lo tengan, ya que el entorno interno de cada organización determinará en última instancia cuánta producción y calidad puede producir.

Por otra parte, Fernández Larraguibel y Paravic Klijn (2012) indica que el lugar de trabajo es una medida clave del trabajo de la compañía y está influenciado por una variedad de factores, incluyendo la disponibilidad de equipos, las normas internas, la ergonomía del lugar de trabajo, el calibre de los líderes y jefes, la remuneración y el contentamiento de los empleados con el trabajo que desarrollan, Emanuel Bohórquez (2015) (2015)

Así mismo, a través del tiempo han surgido diversos conceptos de clima laboral, considerando importante: Schneider, B y Reichers, A (1983), según esta definición, el clima es la manera en que los empleados notan su entorno de trabajo, que determina sus actitudes y comportamientos. También es el entorno físico y psicológico donde realiza el trabajo diario, y repercute en el

contentamiento de los empleados y, en consecuencia, en lograr mayor avance. Un buen ambiente se alinea con los objetivos, mientras que uno negativo degrada el entorno y provoca disconformidad y productividad baja.

Según Hall Richard (1996), el entorno de trabajo es un conjunto de particularidades del lugar o puesto, donde los funcionarios experimentan directa o indirectamente y que actúan como una fuerza que afecta a su comportamiento.

**Figura 1**

*Magnitudes de clima laboral, según autores.*

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Halping y Croft (1963)</b><br>Cohesión<br>Grado de compromiso<br>Moral de grupo<br>Apertura de espíritu<br>Consideración<br>Nivel afectivo<br>Importancia de la producción   | <b>Forenhand y Gilmer (1965)</b><br>Tamaño de la organización<br>Estructura organizacional<br>Complejidad sistemática de la organización<br>Estilo de liderazgo<br>Orientación de fines   | <b>Likert (1967)</b><br>Métodos de mando<br>Naturaleza de las fuerzas de motivación<br>Naturaleza de los procesos de comunicación<br>Toma de decisiones<br>Fijación de objetivos<br>Proceso de control<br>Objetivos de resultados y   |
| <b>Litwin y Stringer (1968)</b><br>Estructura<br>Responsabilidad<br>Recompensa<br>Riesgo<br>Calidez<br>Apoyo<br>Normas<br>Conflicto<br>Identidad  | <b>Schneider y Bartlett (1968)</b><br>Apoyo de la dirección<br>Interés por los nuevos empleados<br>Conflicto<br>Independencia de los agentes<br>Satisfacción<br>Estructura organizacional | <b>MeYer (1968)</b><br>Conformidad<br>Responsabilidad<br>Normas<br>Recompensa<br>Claridad organizacional<br>Espíritu de trabajo   |
| <b>Friedlander y Margulies (1969)</b><br>Empeño<br>Obstáculos o trabas<br>Intimidación<br>Espíritu de trabajo<br>Actitud<br>Acento puesto sobre la producción   | <b>Pavneetal (1971)</b><br>Tipo de organización<br>Control  | <b>Prischarde y Karasick (1973)</b><br>Autonomía<br>Conflicto<br>cooperación<br>Relaciones sociales<br>Estructura organizacional  |
| <b>Lawretal (1974)</b><br>Competencia, eficacia<br>Responsabilidad<br>Nivel práctico concreto<br>Riesgo<br>Impulsividad   | <b>Gavin (1975)</b><br>Estructura organizacional<br>Obstáculo<br>Recompensa<br>Espiritu de trabajo<br>Confianza y consideración<br>Riesgos y desafíos                                     | <b>Steers (1977)</b><br>Estructura organizacional<br>Refuerzo<br>Centralización del poder<br>Posibilidad de cumplimiento<br>Formación y desarrollo<br>Seguridad contra riesgo<br>Apertura<br>contar rigidez<br>Estatus y moral<br>Reconocimiento y retroalimentación<br>Competencia y flexibilidad organizacional |
| <b>Newman (1977)</b><br>Estilo de supervisión<br>Características de la tarea<br>Relación entre desempeño y recompensa<br>Motivación laboral<br>Equipo y distribución de personas<br>Entrenamiento<br>Políticas sobre toma de decisiones | <b>Campbell y Cold (1979)</b><br>Autonomía individual<br>Estructura<br>Orientación de la recompensa<br>Consideración, calidez y apoyo   | <b>James y Jones (1979)</b><br>Características de trabajo y rol<br>Características de liderazgo<br>Característica de grupo de trabajo<br>Característica de la organización  |

*Fuente: Emanuel Bohórquez (2015).*

En cuanto a desempeño laboral, Schneider, B y Reichers, A (1983), confirman que se trata de un grupo de saberes, destrezas y competencias utilizadas en la función de producción, en función a los requisitos de calidad esperados por el departamento de producción.

Emanuel Bohórquez (2015), considera que desempeño laboral, es el valor del rendimiento alcanzado por el empleador para lograr los propósitos en un tiempo establecido. Sin embargo, el desempeño se compone por labores palpables, notorios y cuantificables, y también es inferible. Verificado de esta manera, una forma para que los trabajadores laboren eficazmente logrando objetivos comunes, a partir de principios predeterminadas.

Así mismo, Emanuel Bohórquez (2015), propone que son conductas percibidas en los empleados que son fundamentales en las metas de la compañía, y pueden ser evaluados en consideraciones de las habilidades personales y nivel de contribución a la empresa. Diferentes investigadores definen que desempeño tiene que ser integrado con la visión de la empresa, respecto a lo esperado de los empleados. La misión de desempeño se define como el desarrollo que la organización está buscando indagar respecto al empleado, y este a su vez alineado con los objetivos de la compañía.

Chiavenato, Idalberto (2004) define el desempeño laboral relacionado a las posturas y determinaciones del empleador referente a adquirir metas establecidos, es la eficiencia de los empleados que trabaja dentro de la compañía, la cual es imprescindible para la organización.

Schneider, B y Reichers, A (1983), sostienen que desempeño laboral es el cúmulo de saberes, capacidades y aptitudes que se interrelacionan en una función productiva, sobre la base de los requisitos de atributos previstos por el sector productivo. Ninahuanca Espinoza (2017, define «[...] el desempeño laboral como: saberes, habilidades, necesidades y perspectivas del trabajador, que pueden impactar los efectos y cambios previos que se dan en la corporación, estas conductas pueden ser determinados en términos de capacidad de cada persona y su nivel de contribución, presente o pasado según los estatutos establecidos».

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es la **búsqueda** empleada, según Hernández Sampieri (2010) basándose en la problemática de investigación a favor de dar respuesta a inquietudes específicas, generando una implementación de gestión de interesados en proyectos que busca un desarrollo satisfactorio.

**Según su naturaleza:** Cuantitativa, ya que se analiza variables con funciones numéricas, recolectados del instrumento validado del cual se obtiene datos que generan la base dimensional con indicadores de variables. Estos son reflejados en tablas, gráficos estadísticos cuantificando y validando la muestra estadística.

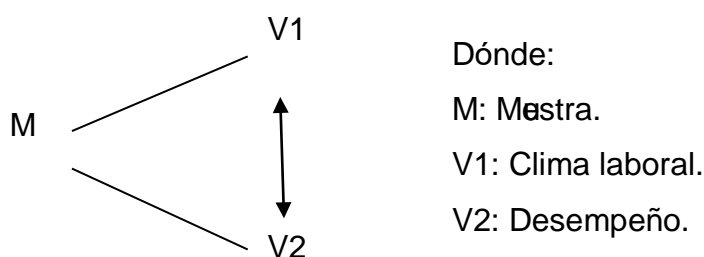
**Según el alcance temporal:** Transversal, vinculante a las relaciones de variables muestrales en la zona en mención de análisis.

Hernández Sampieri et al. (2014) el diseño del estudio fue cuantitativo - no experimental, es investigación efectuada sin manejo intencional de variables; en otras palabras, las variables independientes no se editan intencionadamente por su causa sobre otras variables, es decir, se perciben los sucesos tal como ocurren naturalmente para poder interpretarlos.

En este caso se evalúan variables.

#### Figura 2

*Diseño no experimental correlacional-descriptivo.*



*Fuente:* Realizado por la autora.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: clima Laboral

En sus respuestas al cuestionario sobre el clima laboral, tiene en cuenta los siguientes factores, según el estudio de Palma Carrillo (2004):

#### Sub variables:

X1: Satisfacción en el puesto de trabajo.

X2: Comunicación.

X3: Liderazgo

#### Variable 2: Desempeño

Y1: comportamiento

Y2: relaciones interpersonales

Y3: trabajo en equipo

**Tabla 1**

*Clasificación de variables*

| Variables     | Naturaleza            | Clasificación      |                  |                   |
|---------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------------|
|               |                       | Escala de medición | Dimensiones      | Forma de medición |
| Clima laboral | Cuantitativa discreta | Razón              | Multidimensional | Indirecta         |
| Desempeño     | Cuantitativa discreta | Razón              | Multidimensional | Indirecta         |

Nota: matriz sobre la operacionalización de variables (ver anexo 1)

*Fuente:* Realizada por la autora.

Las variables que se van utilizar serán usando cinco alternativas, es decir con la ordinal:

1. Nada.
2. Muy poco.
3. No sabe/no opina.
4. Lo suficiente.
5. Por completo.

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

La cantidad de personas consideradas en esta investigación está definida por el total del personal de la obra vial Granada a Olleros, que se estima de 20 personas y la población de estudio constituida para la actual investigación, y su ordenación es la siguiente:

**Tabla 2**

*Personal de la obra vial Granada a Olleros*

| <b>Cargos</b>            | <b>N° de trabajadores</b> |
|--------------------------|---------------------------|
| Representante legal      | 1                         |
| Personal Técnico         | 5                         |
| Operadores de maquinaria | 4                         |
| Maestro de Obra          | 2                         |
| Peones                   | 8                         |
| Total                    | 20                        |

*Fuente:* área de RR.HH.

### **Muestra**

Para el presente estudio se utilizará una muestra censal. Ramírez (1997) manifiesta que la muestra del censo es aquella en la que cada unidad de estudio es tenida en cuenta como muestra. La población a examinar se define como muestra censal.

### **Unidad de análisis**

Para este análisis, se hará al personal de la obra vial Granada a Olleros.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio está considerada la encuesta, para la población censal, que consiste en la recopilación de datos, la cual me sirvió para las conclusiones sobre las variables de investigación y serán aplicadas a los trabajadores de la obra vial granada-olleros, con el fin de conocer la opinión de cada uno en relación a las preguntas propuestas.

El instrumento a emplear para la actual investigación, es el cuestionario considerando a las dos variables independientes, aplicándose a la muestra de

estudio para 20 trabajadores que laboran en la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023

Este cuestionario está compuesto por 25 preguntas que incluyen a las dos variables, elaboradas correctamente y dirigidas a obtener información veraz y oportuna para la solución del problema planteado.

- Cuestionario N°01 (Anexo N°04)

**Tabla 3**

*Instrumentos y validaciones*

| <b>Variable</b> | <b>Etapas de investigación (dimensiones)</b>                                    | <b>Instrumentos</b> | <b>Validación</b>  |
|-----------------|---|---------------------|--------------------|
| Clima laboral   | X1: Satisfacción en el puesto de trabajo.<br>X2: Comunicación.<br>X3: Liderazgo | Cuestionario N°01   | Juicio de expertos |
| Desempeño       | Y1: Comportamiento<br>Y2: Relaciones interpersonales<br>Y3: Trabajo en equipo   | Cuestionario N°02   | Juicio de expertos |

*Fuente:* Obra de la Autora.

Nota. En la **Tabla 3** se muestran los instrumentos de medida para los datos que se aplicará, en el cuestionario N°1 y finalmente será validado por juicio de expertos.

### **Validez y Confiabilidad**

#### **Validez**

En otras palabras, la validez puede describirse como un juicio sobre cómo interpretar los resultados de un test o una herramienta de medida (Alteridad revista de educación, 2020, p.273). La validez viene determinada por el nivel en que pruebas y teoría respaldan las explicaciones de las puntuaciones obtenidas a partir de un test o una herramienta de medida.

Se emplean y llegan a ser validadas por juicio de expertos, y las validaciones que proporcionan son acordes con la conclusión a través de la evaluación. Un experto revisó la encuesta considerada para el desarrollo de esta tesis y la considero válida.

#### **Tabla 4**

*Validación por juicio de expertos.*

| <b>Validador</b>                  | <b>Resultado</b> |
|-----------------------------------|------------------|
| Mg. Edwarth Joel Tamara Ayala     | Aplicable        |
| Mg. Jesús Miguel Montano Saavedra | Aplicable        |
| Mg. José Lito Chavez Chacón       | Aplicable        |

*Fuente:* elaborado por la autora.

#### **Confiabilidad**

El grado de exactitud de los resultados de una medición tiene un error en la medición. Por lo tanto, si se considera doble medición en las mismas circunstancias, deberían ser parecidas, independientemente de la persona a la que se le administre, esta idea se relaciona con la estabilidad del propio instrumento (Sánchez, 2017, p.2).

Las ideas que se vinculan con el tema fueron empleadas para elaborar esta investigación y alcanzar un alto nivel de credibilidad. Para determinar la credibilidad del instrumento que se utiliza para obtener los resultados, se modificó la escala de Likert al cuestionario. Esto se hizo estadísticamente utilizando el rho de Spearman, que permite elevar los ítems que se predice cumplir para medir lo mismo con la misma dimensión que se utilizará para establecer la credibilidad de la herramienta.

### **3.5. Procedimientos**

Mi estudio es cuantitativo y busca dar a conocer cómo se comporta una variable a partir de otras variables vinculadas. Aporta cierta información explicativa parcial del comportamiento de las variables.

Para evaluar a los trabajadores se obtuvo permisos de los directivos, solicitando no mencionar el nombre de la compañía. Las pruebas aplicadas de



clima laboral y desempeño se realizaron individualmente, en horas de trabajo mediante cuestionarios aprobados por validadores.

La duración que se tomó para la aplicación de las evaluaciones fue de 15 minutos en total, después de realizado el trabajo de campo a través de google forms, se vació la data en Excel y posterior al programa estadístico SPSS, una vez realizado el cálculo de los resultados y los mismos presentados en tablas y figuras, se continuó a la verificación de las hipótesis, para ello se consideró la realización del test con normalidad y se aplicó la fórmula de Rho Spearman, obtenido los resultados cada uno con sus análisis, se realizará la discusión de los datos obtenidos, considerando resultados, antecedentes y bases teóricas, culminando con la conclusión y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Es fundamental realizar el procesamiento de resultados, empleando métodos estadísticos a favor de representar una evaluación procedente al fenómeno de una determinada población. Se emplea la Estadística descriptiva e inferencial con el propósito de contar y/o interpretar los resultados obtenidos según Jay Devore (2008).

#### **Estadística descriptiva.**

Se basa en efectuar un análisis estadístico en un grupo de información reducida de valores descriptivos vinculantes al análisis como interpretación de data efectuando un valioso proceso de decisiones en la Investigación. Siendo importante para estudiar las variables, como también de comprenderlas mediante la estadística incluyendo tendencias (Gráficos, Cuadros) estadísticos los cuales permitirán entender con más facilidad las variables y su impacto, indica Pérez Pérez (2012).

#### **Estadística inferencial.**

Se basa en generar tendencias, propiedades y conclusiones del grupo muestral validando conclusiones del grupo de data obtenida. Navarro et al. (2017) precisa que la estadística emplea la probabilidad a favor de contar con resultados en la muestra poblacional, es decir, se dependerá de una selección muestral representativa poblacional.

Se empleó MS Excel a favor de analizar descriptivamente el SPSS (Versión 26.0 en español) con el fin de procesar estadísticamente los resultados inferenciales (Pérez Pérez, 2012).

Para la credibilidad del presente estudio se utilizarán la escala de Likert de Alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

Al aplicar los instrumentos al personal que forman parte de la población, se tiene su aprobación de consentimiento de cada uno de ellos, así como el principio ético la confidencialidad de sus datos de carácter estrictamente obligatorio con un acuerdo que se estableció también con los responsables de la empresa contratista, con fines de un propósito de investigación del presente trabajo.

Se debe tener en consideración los principios de anonimato, confidencialidad, dignidad humana y justicia, a fin de garantizar la calidad como objetividad (Hernández et al., 2003).

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo general:** Relación que existe entre clima laboral y desempeño.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre clima laboral y el desempeño.*

|                         |           | V2: Desempeño del personal |            |            |            |            | Total      |              |
|-------------------------|-----------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|                         |           | Muy bajo                   | Bajo       | Moderado   | Bueno      | Muy bueno  |            |              |
| V1:<br>Clima<br>laboral | Muy bajo  | Recuento<br>%              | 1<br>33.3% | 0<br>0.0%  | 2<br>66.7% | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 3<br>100.0%  |
|                         | Bajo      | Recuento<br>%              | 2<br>40.0% | 1<br>20.0% | 2<br>40.0% | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 5<br>100.0%  |
|                         | Moderado  | Recuento<br>%              | 0<br>0.0%  | 2<br>40.0% | 1<br>20.0% | 1<br>20.0% | 1<br>20.0% | 5<br>100.0%  |
|                         | Bueno     | Recuento<br>%              | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 1<br>50.0% | 0<br>0.0%  | 1<br>50.0% | 2<br>100.0%  |
|                         | Muy bueno | Recuento<br>%              | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 1<br>20.0% | 2<br>40.0% | 2<br>40.0% | 5<br>100.0%  |
| Total                   |           | Recuento<br>%              | 3<br>15.0% | 3<br>15.0% | 7<br>35.0% | 3<br>15.0% | 4<br>20.0% | 20<br>100.0% |

Nota. Cuestionario a trabajadores.

*Fuente:* Obra de la Autora.

La tabla 5, proporcionaron referir que, de 20 trabajadores considerados, el 33.3% se ubicó en el nivel muy bajo respecto al desempeño y solo 66.7% moderado en relación a la variable desempeño sumando el 100%, 40% de trabajadores percibieron clima laboral bajo y moderado, el 20% bajo en comparación a la variable desempeño, el 40% de trabajadores percibieron un

clima laboral muy bueno. Se deduce que de los encuestados si hay relación entre ambas variables considerando dichos resultados.

**Objetivo específico 1:** Relación que existe entre satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento.*

|                                      |           |          | Comportamiento |       |          |       |           | Total  |
|--------------------------------------|-----------|----------|----------------|-------|----------|-------|-----------|--------|
|                                      |           |          | Muy bajo       | Bajo  | Moderado | Bueno | Muy bueno |        |
| Satisfacción en el puesto de trabajo | Muy bajo  | Recuento | 0              | 0     | 1        | 0     | 0         | 1      |
|                                      |           | %        | 0.0%           | 0.0%  | 100.0%   | 0.0%  | 0.0%      | 100.0% |
|                                      | Bajo      | Recuento | 0              | 0     | 1        | 0     | 0         | 1      |
|                                      |           | %        | 0.0%           | 0.0%  | 100.0%   | 0.0%  | 0.0%      | 100.0% |
|                                      | Moderado  | Recuento | 0              | 3     | 1        | 0     | 0         | 4      |
|                                      | %         | 0.0%     | 75.0%          | 25.0% | 0.0%     | 0.0%  | 100.0%    |        |
|                                      | Bueno     | Recuento | 1              | 2     | 0        | 2     | 0         | 5      |
|                                      |           | %        | 20.0%          | 40.0% | 0.0%     | 40.0% | 0.0%      | 100.0% |
|                                      | Muy bueno | Recuento | 0              | 1     | 2        | 5     | 1         | 9      |
|                                      |           | %        | 0.0%           | 11.1% | 22.2%    | 55.6% | 11.1%     | 100.0% |
| Total                                |           | Recuento | 1              | 6     | 5        | 7     | 1         | 20     |
|                                      |           | %        | 5.0%           | 30.0% | 25.0%    | 35.0% | 5.0%      | 100.0% |

Nota. Cuestionario a trabajadores.

Fuente: Obra de la Autora.

Los resultados de la tabla 6, permitieron describir que, de los 20 trabajadores de la obra vial, el 100% perciben un muy bajo nivel de contentamiento en el empleo; del cual el 100% está como moderado respecto al comportamiento; del mismo

modo el 75% considera que se ubica en nivel moderado y 40% muy bueno respecto a la variable satisfecho en el puesto de trabajo. Con lo obtenido se deduce que existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento analizando los valores obtenidos.

**Objetivo específico 2:** Relación que existe entre la comunicación y el trabajo en equipo.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada de la comunicación y el trabajo en equipo.*

|              |           |          | Trabajo en equipo |      |          |        |        |
|--------------|-----------|----------|-------------------|------|----------|--------|--------|
|              |           |          | Muy bajo          | Bajo | Moderado | Bueno  | Total  |
| Comunicación | Muy bueno | Recuento | 0                 | 0    | 0        | 1      | 1      |
|              |           | %        | 0.0%              | 0.0% | 0.0%     | 100.0% | 100.0% |
|              | Bueno     | Recuento | 1                 | 0    | 1        | 0      | 2      |
|              |           | %        | 50.0%             | 0.0% | 50.0%    | 0.0%   | 100.0% |
|              | Muy bueno | Recuento | 0                 | 1    | 8        | 8      | 17     |
|              |           | %        | 0.0%              | 5.9% | 47.1%    | 47.1%  | 100.0% |
| Total        |           | Recuento | 1                 | 1    | 9        | 9      | 20     |
|              |           | %        | 5.0%              | 5.0% | 45.0%    | 45.0%  | 100.0% |

Nota. Cuestionario a trabajadores.

*Fuente:* Obra de la Autora.

Los resultados de la tabla 7, permiten describir que de los 20 trabajadores de la obra vial Granda a Olleros, el 100% perciben una muy buena comunicación en los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros, sin embargo, el 50% percibe que hay muy bajo trabajo en equipo y 50% moderado respecto a la variable trabajo en equipo. Con lo que se puede deducir que no se relacionan ambas variables en estudio, al obtener valores no considerables.

**Objetivo específico 3:** Relación que existe entre el liderazgo y las relaciones interpersonales.

**Tabla 8***Tabla cruzada liderazgo y relaciones interpersonales.*

|           |          |          | Relaciones interpersonales |        |          |        |
|-----------|----------|----------|----------------------------|--------|----------|--------|
|           |          |          | Muy bajo                   | Bajo   | Moderado | Total  |
| Liderazgo | Muy bajo | Recuento | 2                          | 3      | 0        | 5      |
|           |          | %        | 40.0%                      | 60.0%  | 0.0%     | 100.0% |
|           | Bajo     | Recuento | 2                          | 4      | 0        | 6      |
|           |          | %        | 33.3%                      | 66.7%  | 0.0%     | 100.0% |
|           | Moderado | Recuento | 0                          | 5      | 0        | 5      |
|           |          | %        | 0.0%                       | 100.0% | 0.0%     | 100.0% |
| Bueno     | Recuento | 1        | 1                          | 2      | 4        |        |
|           | %        | 25.0%    | 25.0%                      | 50.0%  | 100.0%   |        |
| Total     | Recuento | 5        | 13                         | 2      | 20       |        |
|           | %        | 25.0%    | 65.0%                      | 10.0%  | 100.0%   |        |

Nota. Cuestionario a trabajadores.

Fuente: Obra de la Autora.

En la Tabla 8, nos permiten describir que, de 20 empleados, el 40% cree que las relaciones interpersonales tienen una relación muy baja con el liderazgo, el 60% cree que hay una relación baja entre las dos variables, nivel bajo el 33,3% en relación a liderazgo y 66,7% nivel bajo relacionado con las relaciones interpersonales, 25% bueno relacionado con la variable liderazgo, y 25% total considera relación interpersonal bajo y el 50% de moderado a bueno relacionado con ambas variables, concluyendo así que hay relación.

## **Análisis inferencial**

### **Hipótesis general:**

H0: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

H1: Existe relación entre clima laboral y desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

**Tabla 9***Prueba de Hipótesis General.*

|                 |                        | Clima                      | Desempeño del personal |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Clima                  | Coeficiente de correlación | 1.000                  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | 0.003                  |
|                 | Desempeño del personal | N                          | 20                     |
|                 |                        | Coeficiente de correlación | 0.637                  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | 0.003                  |
|                 |                        | N                          | 20                     |

*Fuente:* Obra de la Autora.

Como se puede observar en la Tabla 9 donde el Rho de Spearman arroja a ( $\rho = 0.637$ ). La relación entre las variables es directa y tiene un alto grado entre el ambiente de trabajo y la productividad de los trabajadores. Se utiliza estadística experimental ( $p = 0.003$ ), es menor al error de investigación de 0.05, lo que significa que la aplicación de H1 sea válida.

La conclusión confirma la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 1:**

H0: No existe relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la dimensión comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

H1: Existe relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la dimensión comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

**Tabla 10***Prueba de Hipótesis Específica 1.*

|                 |                |                             | Satisfacción | Comportamiento |
|-----------------|----------------|-----------------------------|--------------|----------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción   | Coefficiente de correlación | 1.000        | 0.502          |
|                 |                | Sig. (bilateral)            |              | 0.024          |
|                 |                | N                           | 20           | 20             |
|                 | Comportamiento | Coefficiente de correlación | 0.502        | 1.000          |
|                 |                | Sig. (bilateral)            | 0.024        |                |
|                 |                | N                           | 20           | 20             |

Nota. Obtención de resultados del software SPSS V.26.

*Fuente:* Obra de la Autora.

En la tabla 10, la evaluación Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación ( $\rho=0.502$ ) lo que da a entender que la relación entre las variables es directa y su grado moderado del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023. Además, al encontrarse el valor de sig. del estadístico de prueba utilizado ( $p=0.024$ ), este indicador es inferior al error de estudio del 0.05, lo que lleva a aceptar la H1, que afirma la relación entre la satisfacción en el puesto de trabajo y la dimensión comportamiento.

### **Hipótesis específica 2:**

H0: No existe correlación entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

H1: Existe correlación entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.



**Tabla 11***Prueba de Hipótesis Específica 2.*

|                 |                   |                            | Comunicación | Trabajo en equipo |
|-----------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación      | Coeficiente de correlación | 1.000        | 0.168             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           |              | 0.478             |
|                 |                   | N                          | 20           | 20                |
|                 | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 0.168        | 1.000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | 0.478        |                   |
|                 |                   | N                          | 20           | 20                |

Nota. Obtención de resultados del software SPSS V.26.

*Fuente:* Obra de la Autora.

En la tabla 11, muestra que la prueba Rho de Spearman, arroja coeficiente de correlación ( $\rho=0.168$ ) lo que da a conocer que la relación entre las variables es directa de grado muy bajo. Además, al encontrarse el valor de sig. del estadístico de prueba considerado ( $p=0.478$ ), es superior al error de estudio del 0.05, lo cual lleva a aceptar la  $H_0$ , que afirma que no existe correlación entre la comunicación y trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, debido a que se evidencia la incidencia de comunicación y trabajo en equipo.

### **Hipótesis específica 3:**

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

$H_1$ : Existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

**Tabla 12***Prueba de Hipótesis Específica 3.*

|                    |                               |                                | Liderazgo | Relaciones<br>interpersonales |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Liderazgo                     | Coefficiente de<br>correlación | 1.000     | 0.404                         |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               |           | 0.077                         |
|                    |                               | N                              | 20        | 20                            |
|                    | Relaciones<br>interpersonales | Coefficiente de<br>correlación | 0.404     | 1.000                         |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               | 0.077     |                               |
|                    |                               | N                              | 20        | 20                            |

Nota. Obtención de resultados del software SPSS V.26.

*Fuente:* Obra de la Autora.

En la tabla 12, muestra que la prueba Rho de Spearman, arroja un ( $\rho=0.404$ ), indica que la relación entre liderazgo y relaciones interpersonales es directa grado moderado. Así mismo, al encontrarse el valor de sig. del estadístico de prueba utilizado ( $p=0.077$ ) este valor es inferior al error de estudio de 0.05, lo que lleva a aceptar la H1, que afirma que existe una correlación entre liderazgo y relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, evidenciando la incidencia entre liderazgo y relaciones interpersonales.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio se planteó la busca de conocer la relación que hay entre clima laboral y desempeño de los trabajadores de la obra vial granada a olleros ubicada en la provincia de Chachapoyas, basándonos en estudios y artículos realizados anteriormente en otras instituciones.

Se debe indicar además que dicho estudio se validó por 03 expertos en cuanto a instrumentos de recolección de datos y habiendo pasado por pruebas de confiabilidad determinando valores de rho de Spearman.

En ese sentido, lo que se obtuvo en la indagación, ayudaron en el cálculo estadístico, se deduce que lo considerado, el fin general evidencia la existencia de una relación entre clima laboral y desempeño

del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 de acuerdo al coeficiente de Spearman que es ( $\rho=0.637$ ) y un sig. del estadístico  $p=0.003<0,05$  confirmándose H1, en la tabla 5, que, de 20 trabajadores, el 33.3% perciben un clima laboral muy bajo y el 66.7% un nivel moderado, existe 20% que percibe un clima laboral moderado en relación al desempeño, el 40% nivel bueno y el 40% muy bueno en relación a ambas variables. Con esto y lo indagado en campo se debe a que algunos no se encuentran en los puestos y ambientes adecuados de trabajo.

Lo indagado coincide con lo hallado por Torres Pacheco y Zegarra Ugarte (2015), los cuales encontraron una relación directa positiva significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas del proyecto.

Al igual que Calcina Calcina (2014). Se deduce que existe una fuerte relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, con puntajes de correlación de Pearson de 0,77 y 0,650, respectivamente.

En lo referente a marco teórico, nos ayuda a entender la importancia que tiene las magnitudes de la variable clima laboral en relación a desempeño, mostrándonos que al haber clima laboral bueno aumentará el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros.

Chiavenato, Idalberto (2004), define el desempeño laboral relacionado a posturas y determinaciones del empleador referente a la obtención de metas establecidos, es la eficiencia de los empleados que trabaja dentro de la compañía, la cual es imprescindible para la organización.

En comparación con las investigaciones de tesis revisadas para el desarrollo de esta investigación, consideran poblaciones más grandes en comparación a esta investigación, que, por motivos de inicios de obra la realidad laboral es baja, se tomó dicha muestra, se determinó relación considerada entre clima laboral y desempeño, basándonos en que las dimensiones ayudan a ver la interrelación entre variables.

Tomando el primer objetivo específico, se logró determinar la incidencia de satisfacción y el comportamiento de los trabajadores de la obra vial granada a Olleros ya que se logró un ( $\rho=0.637$  y  $\text{sig.}=0.003$  inferior a 0.05, por tanto, se acepta la H1. Así mismo, en la tabla 6, de los 20 trabajadores, el 75% se ubicó en bajo de satisfacción en el clima laboral, el 25% moderado; además, el 11.1% perciben una satisfacción en el puesto muy bueno, el 22.2% moderado y muy bueno, el 55.6% nivel bueno en relación al comportamiento y el 11.1% muy bueno en relación a satisfacción del puesto de trabajo.

El clima laboral es descrito por Hodgetts y Altman (2003:147) como un conjunto de características del lugar de trabajo que son vistas por quienes trabajan en él y que contribuyen a su comportamiento laboral. Según Velásquez (2005:126), cualquier organización que carezca de un entorno de trabajo adecuado y/o favorable estará en desventaja frente a otras organizaciones que sí lo tengan, ya que el entorno interno de cada organización determinará en última instancia cuánta producción y calidad puede producir.

Por otra parte, Fernández y Paravic (2012) indica que el lugar de trabajo es una medida clave del trabajo de la compañía y está repercutido por diversos de factores, incluyendo la disponibilidad de equipos, las normas internas, la ergonomía del lugar de trabajo, el calibre de los líderes y jefes, la remuneración y el contentamiento de los empleados con el trabajo que desarrollan (Bohórquez 2015:33).

Para Schneider, B y Reichers (1983, citados en Prado 2015) según esta definición, el clima es la manera en que los trabajadores perciben su entorno de trabajo, que determina sus actitudes y comportamientos. También es el entorno físico y psicológico donde realiza el trabajo diario, y repercute en el contentamiento de los empleados y, en consecuencia, en lograr mayor avance. Un buen ambiente se alinea con los objetivos, mientras que uno negativo degrada el entorno y provoca disconformidad y productividad baja.

Siguiendo con el objetivo específico dos, se obtuvo determinar la incidencia del indicador comunicación y trabajo en equipo de los trabajadores de la obra vial Granda a Olleros Chachapoyas. Ya que se logró un ( $\rho=0.502$ ) y un  $\text{sig.}=0.478$  superior al 0.05, comprobándose la hipótesis negativa. Desde otra perspectiva, en la tabla 7, de los 20 trabajadores, el 5.9 % de ellos perciben un inferior nivel de trabajo en equipo, el 47.1% moderado y 47.1% bueno respecto a la variable trabajo en equipo; además, el 50% perciben una comunicación bueno y 50% moderado.

Su fundamento se relaciona a valores obtenidos en la tesis de López Cajo (2017) Mostró que el 87,5% estaban bastante satisfechos con el compromiso organizativo para alcanzar los objetivos, y el 31% estaban moderadamente satisfechos con la libertad de expresión para contribuir a alcanzar los objetivos. Se llegó a la conclusión de que existía una asociación  $r=0,755$  entre las dos investigaciones.

Según Hall (1996), el entorno de trabajo es un conjunto de particularidades del lugar o puesto, donde los funcionarios experimentan directa o indirectamente y que actúan como una fuerza que afecta a su comportamiento.

Relacionado al tercer objetivo específico, se obtuvo una rho de Spearman, arroja un valor de  $\rho=0.404$  donde indica que hay relación entre ambos indicadores, como son liderazgo y relaciones interpersonales, permitiendo aceptar la H1 afirmativa. En la tabla 8, permite describir que de los 20 trabajadores el 40% percibe que las relaciones interpersonales tienen una muy baja relación con el liderazgo, asimismo el 60% percibe que hay una baja relación entre ambas variables, el 33.3% en el nivel bajo respecto a liderazgo y el 66.7% nivel bajo

respecto a las relaciones interpersonales, el 25% nivel bueno respecto a la variable liderazgo y 25% del total percibe que la relación interpersonal es bajo y el 50% está a un nivel moderado y bueno relacionando ambas variables, deduciendo así que si existe relación.

Se basa en la definición de Chiavenato Idalberto (2007), que afirma que la colaboración implica un espíritu de empresa y ayuda mutua entre los socios. Además, Fred Luthans (2008) afirma que la satisfacción en el trabajo y la autonomía son dos aspectos importantes del empleo que satisfacen los deseos de los empleados de tener un lugar de trabajo agradable, una división justa del trabajo y ética laboral.

Estoy de acuerdo a que un buen ambiente laboral permite que los trabajadores o colaboradores realicen sus labores de mejor manera, mejorando su desempeño tanto personal como en equipo en las obras de cualquier rubro, en este caso una obra vial, en la cual están inmersos diferentes rangos, desde la parte gerencial, técnico, operarios, oficiales y peones.

Al conversar con los integrantes del equipo técnico, permitió que se le diga en qué parte están fallando para poder tomar las acciones pertinentes, mejorar dichos aspectos en bien de los colaboradores que se encuentran laborando.

Es lamentable ver que muchas empresas que ejecutan obras, no les importa la realidad laboral es decir si el personal se encuentra en un buen clima laboral, no entendiendo que pasa cuando empiezan a notar desempeños bajos, conllevando esto muchas veces atrasos injustificados generando pérdidas económicas injustificadas. Estas situaciones muchas veces provocan que los trabajadores presenten sus renuncias injustificadas, originando apuros del momento por buscar remplazos y aún más en este caso la obra vial se encuentra en zona de cordillera y es difícil que el personal asista sin ningún problema por situaciones complicadas.

Se nota importante que las empresas conozcan el sentir de los trabajadores conociendo la satisfacción en el puesto de trabajo, comportamiento, liderazgo y trabajen por mejorar el clima laboral, en el caso de la variable desempeño se

debe tomar ímpetu en comportamiento, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

Al haber realizado la contrastación de resultados permitió conocer el grado de influencia de ambas variables, concluyendo que la influencia es alta, esto quiere decir que si tenemos un clima laboral bueno aumentará en el desempeño de los trabajadores de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, analizando los valores obtenidos en la parte de resultados.

Debido a que en los datos adquiridos en esta investigación se obtuvo que la comunicación y el trabajo en equipo no están relacionados, hay que tomar mayor importancia en trabajar esta realidad y cambiarla con el tiempo, por ello se recomendó al área de personal y especialista en seguridad y salud en el trabajo; debido a que se realiza charlas todos los días se desarrolle estos temas mencionados en busca de mejorarlos, con actividades de integración y por ende mejorando todo aspecto en bien del desarrollo y avance de la obra.

Una comunicación constante y expresa entre personal técnico, personal administrativo y operativo es vital para lograr una obra exitosa. Asimismo, tener un ambiente que otorgue confort a todos los involucrados, contribuyendo a desempeñarse mejor en el área que se encuentre, cumpliendo con los plazos establecidos en el contrato de obra evitando multas por atrasos o paralizaciones injustificadas.

En general se puede sugerir en base a los resultados, realizar capacitaciones, talleres u otras actividades en bien de mejorar el ambiente laboral y por ende mejores resultados, en este caso se debe indicar que la gerencia de esta obra vial Granada a Olleros verá donde necesita reforzar para mejorar esta realidad.

Conuerdo con Vilema Escudero (2018), con su estudio buscó cooperar al incremento del nivel de desempeño del personal de la empresa mediante estrategias especializadas en la comunicación, toma de decisiones y motivación, consideradas para ella básicas en mejorar el clima laboral.

En resumen, en la obra vial tenemos una muestra censal de 20 trabajadores, en la cual se puede formar equipos comprometidos, motivados y responsables para obtener un avance adecuado. Trabajando en lo ya antes mencionado como son clima laboral que va incidir en el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas.



## VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general del estudio es saber, si existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, con el resultado obtenido de acuerdo al coeficiente de rho de Spearman que es ( $\rho=0.637$ ) y un sig. del estadístico ( $p=0.003$ ) que es menor a 0,05.
2. Se determinó la existencia de vínculo entre satisfacción en el puesto de trabajo y comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, con los datos positivos obtenidos en los resultados de acuerdo al coeficiente de Spearman.
3. Se Identificó con los datos obtenidos, que en esta obra que no existe relación entre comunicación y trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023, al observar los resultados negativos en esta investigación.
4. Se conoció que debido a que se obtuvo valores favorables del coeficiente de rho de Spearman, se indica que si existe relación entre liderazgo y relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El área de personal y seguridad y salud en el trabajo de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas, tener en cuenta los datos obtenidos, para mantener un buen clima laboral entre todos los trabajadores, mediante la realización de actividades de integración mejorando las relaciones interpersonales, debido a que se obtuvo a que no hay buena comunicación y el trabajo en equipo es bajo.
2. Realizar capacitaciones, talleres con el fin de mejorar la situación y exista mayor integración y por tanto se refuerce el trabajo en equipo.
3. En las charlas diarias, realizar juegos, dinámicas con fines de integración y disminuir los conflictos entre ellos.
4. La presente investigación fue validada por juicio de expertos y que esto quede como instrumento para futuras investigaciones, con los resultados obtenidos la empresa a cargo tomará en cuenta en qué áreas necesita reforzar las actividades con el fin de mejorar esa realidad.

## REFERENCIAS

**Caballero Romero, Alejandro. (1987).** *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Técnica científica, 1987.

**Méndez Álvarez, Carlos Eduardo. (2001).** *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Colombia. McGraw-Hill Interamericana, 2001.

**Bernal Torres, César Augusto. (2010).** *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall, 2010.

**Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2010).** *Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón – Sypal, 2010.

**Monje Álvarez, Carlos Arturo. (2011).** *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad Sur colombiana, 2011.

**Arias Odón, Fidas. (2012).** *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ta.). Caracas: Fidas G. Arias Odón, 2012.

**Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2014).** *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

**Hernández Sampieri, Roberto y Mendoza Torres, Christian Paulina (2018).** *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill, 2014.

**Chiavenato, Idalberto. (2011).** *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: McGraw-Hill.

**Emanuel Bohórquez (2015) Armijos, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William y Benavides Rodríguez, A. (2020).** *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390, 2011.

**Ñaupas Paitán, Humberto; Mejía Mejía, Elías; Novoa Ramírez, Eliana, & Villagómez Páucar, Alberto. (2014).** *Metodología de la Investigación cuantitativa*

- cualitativa (Cuarta Edi). *file:///C:/Users/RJ/Downloads/Metodologia-de-la-investigacion NaupasHumberto.pdf*, 2014.

**Pérez Barrios, Natalia (2019).** *Estudio del clima laboral*, 2019.

**Valdivia Alfaro, Carmen Cynthia (2014).** *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo SAC 2014*". Recuperad el 03 de enero del 2018, 2014.

**Zelada Burneo, Jorge Eduardo (2015).** "clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015". Recuperado el 03 de enero del 2018. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR15.pdf?sequence=1>, 2015.

**Prado Álvarez, Cyntia (2016).** *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>, 2016.

**Chávez Tuesta, Sandra Natalí (2017).** *La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales Chachapoyas – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2017.

**Goicochea Gallardo, Jorge Ramiro (2017).** *Efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas - Sede Chachapoyas 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2017.

**Reátegui Angulo, Liliana (2017).** *Motivación y clima laboral en el personal administrativo de la dirección regional de salud - DIRESA amazonas – sede central. Chachapoyas 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2017.

**Zans Castellón, Alex Javier (2017).** *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad*

Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2017.

**Zambrano, I. I. B., Véliz, V. M. B., & Barzola, W. J. F. (2017).** *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. Dominio de las Ciencias*, 3(3), 917-937, 2017.

**Apaza Jara, Florentina Baneza (2018).** *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco*, 2018.

**Cabrera Medina, Ignacio Elard y Bejarano Auqui, Jesús Fernando (2018).** *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. Revista Muro de La Investigación*, 2(2). <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.748>, 2018.

**Perea Sánchez, Elkin Olaguer y Moreno Perea, Sorleidy Indira (2018).** *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. CES Derecho*, 9(1), 13-33, 2018.

**Vilema Escudero, María del Carmen (2018).** *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores.* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Contact Center. (Tesis de maestría. Universidad EAN, Bogotá, Colombia, 2018.

**Alemán Espinoza, Giselle Milagros (2019).** *Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa*, 2017. *Veritas*, 20(1). <https://doi.org/10.35286/veritas.v20i1.224>, 2019.

**Mora Romero, Jessica Leonela y Mariscal Rosado, Zoila Mirella (2019).** *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2019.

**Pizarro Tafur Néstor M. (2019).** *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas-2018.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2019.

**Velázquez Almazán Isabel (2019).** *Clima laboral y el desempeño de los recursos humanos en la empresa Ángeles S.A. de C.V.* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2019.

**Bautista Cuello, Rossmery; Cienfuegos Fructus, Rosita y Aquilar Panduro, Junior David (2020).** *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.* *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60, 2020.

**Pinedo Dávila, Cynthia Jackeline (2021).** *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral, Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas 2020.* (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2021.

**Ríos, Edgar Freddy. (2020).** *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2020.

**López Cajo, Bruno Gustavo (2021).** *Clima laboral y el desempeño Organizacional en el hospital Hermilio Valdizan 2015.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú, 2021.

**Araujo Reyes, Luis Donato (2021).** *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte-Región Junín período 2018, 2021.*

**Ruiz Gómez, Nils Ericson, 2021.** *El clima laboral y su relación en el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque-Peru,2019.* (Tesis de maestría). Universidad del Pacifico Lima- Perú, 2021.

**Pinedo Gonzales, Estefany Brisas (2021).** *Clima laboral y desempeño laboral del personal de salud de la Red Conchucos Sur - Huari, 2021.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2021.

**Frías Delgado, Elmer (2021).** *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2021.

**Arévalo Contreras, Daniel Eduardo; Gamboa Carmona, William Orlando; y Rodríguez Gonzáles Jonathan Andrés (2022).** *Estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de una campaña financiera, en una empresa del sector de externalización de procesos de negocios de Contact Center.* (Tesis de maestría. Universidad EAN, Bogotá, Colombia, 2022.

**Villaverde Tapia, Juan Carlos (2022).** *El clima laboral y su relación en la satisfacción laboral del personal de la fuerza área del Perú periodo 2020-2021.* (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado del Centro de Altos estudios Nacionales (CAEN) – Perú, 2022.

**Rosales Vásquez, Leonel Santiago (2022).** *Clima laboral y desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Parcona, año 2020.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Perú, 2022.

**López Santillán, Abner Antonio (2022).** *Clima laboral y el desempeño del personal en los efectivos policiales de la Policía Nacional del Perú, Chachapoyas 2022.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú, 2022.

**Bobadilla Merlo, California Carmen (2017).** *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológico de Huancayo.* (Tesis de maestría). . Universidad Nacional del Centro del Perú, 2017.

**Gallegos Paz, Fiorela Alexandra (2016).** *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2016.

**Wilches Rubio, Niny Jannet (2018).** *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia.* (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, 2018.

**Torres Pacheco, Edward y Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline (2015).** *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno, 2014.* (Artículo). Universidad Nacional del Altiplano, 2015.

**Calcina Calcina, Yolanda (2014).** *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano.* (Artículo), 2014.

**Arroyave Ospina, Carolina y Ospina Nieto, Yovany (2019).** *Factores de clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales.* Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9383>, 2019.

**Gil- Monte, P. & Peiró, J. (1997).** *Study on significant sources of the burnout síndrome in workers at occupational centres for the mentally disabled.* [En línea]. <<http://www.psychologyinspain.com/content/full/1197/6frame.htm>>. [2002, junio 15].

**Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. & Buunk, B. (1998).** *The evaluation of an individual burnout intervention program. The role of inequity and social support.* *Journal of applied psychology*, 83 (3), 392- 407, 1998.

**Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. & Buunk, B. (2001).** *Burnout and inequity among human service professionals a longitudinal study.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 43- 52, 2001.

**Pinedo Dávila, Cynthia Jackeline y Delgado Bardales José Manuel (2020).** *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral,* Centro de Desarrollo Integral de Familias Yurimaguas, 2020.

**Oruna Rodríguez A.M., Uribe Hernández Y.C., Sánchez Ortega J.A. (2023)** *Neuroethics in the work environment of a peruvian industrial company [Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana],2023.*

**Barra M.A.Q., Lora-Loza M., Cedrón-León Y., Rodríguez-Vega J., Barra F.S.Q., Castillo-Castro V.(2021).** *Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19,2021*



# ANEXOS

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES                           | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|---|---------------------------------------|--------------------|
| Clima laboral        | <ul style="list-style-type: none"> <li>El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)</li> <li>La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la</li> </ul> | Están determinados por la forma cómo se relacionan los trabajadores de la obra vial granada a olleros y se realizará mediante un cuestionario | Satisfacción en el puesto de trabajo. | Ordinal            |
|                      |  |   | Comunicación.                         |                    |
|                      |  |   | Liderazgo.                            |                    |

organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.

- “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el

|                  |  |   |                            |  |
|------------------|--|---|----------------------------|--|
|                  | propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.   |   |                            |  |
| <b>Desempeño</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Chiavenato (2000: 359), plantea: "El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados".</li> <li>Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal "es una interacción recíproca entre dos o más personas." Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.</li> <li>El desempeño relacionado al trabajo en equipo es "un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas" (Katzenbach &amp; Smith, 1993a).</li> </ul> | Se manifiesta con las competencias laborales logradas por los trabajadores, para favorecer su respuesta al trabajo y para la obtención de datos se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítem. | Comportamiento.            |  |
|                  |  |   | Relaciones interpersonales |  |
|                  |  |   | Trabajo en equipo          |  |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO A PERSONAL TECNICO, OBRERO Y ADMINISTRATIVO

El presente cuestionario, ha sido estructurado por el maestrante en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, la cual se ha realizado con la finalidad de determinar si el Clima Laboral y el Desempeño del personal de la obra Vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 se relacionan. Instrucciones: **Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente cada interrogante y luego marcar con una X, según su criterio.**

Nombres y Apellidos:

|       |                      |  |       |               |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|
| Edad: | Tiempo de Servicios: |  | Sexo: | Estado Civil: |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Nivel de Estudios: | Cargo: |
|--------------------|--------|

|                  |              |                |
|------------------|--------------|----------------|
| <b>Variable:</b> | <b>Clima</b> | <b>Laboral</b> |
|------------------|--------------|----------------|

**Dimensión: Satisfacción en el puesto de trabajo**

| N° | Respuesta   | Nada | Muy poco | No sabe/No opina | Lo suficiente | Por completo |
|----|---|------|----------|------------------|---------------|--------------|
| 1  | Te sientes satisfecho con el puesto asignado.                                 |      |          |                  |               |              |
| 2  | La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo. |      |          |                  |               |              |
| 3  | Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo                                       |      |          |                  |               |              |
| 4  | ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores                 |      |          |                  |               |              |

|                                |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                                | y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?                                 |  |  |  |  |  |
| 5                              | ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?                               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |  |  |  |  |  |  |
| 6                              | ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?              |  |  |  |  |  |
| 7                              | ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?                     |  |  |  |  |  |
| 8                              | ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?                                 |  |  |  |  |  |
| 9                              | ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones? |  |  |  |  |  |
| 10                             | ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar                               |  |  |  |  |  |

|  |                            |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|
|  | eficientemente su trabajo? |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|

**Dimensión: Liderazgo**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?              |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa? |  |  |  |  |  |

**Variable: Desempeño**

**Dimensión: Comportamiento**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva? |  |  |  |  |  |
| 15 | Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización      |  |  |  |  |  |
| 16 | Eres capaz de organizar bien las cosas                                 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17   | ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
| 18   | ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?                           |  |  |  |  |  |
| 19   | ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?                          |  |  |  |  |  |
| 20   | ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo? |  |  |  |  |  |
| 21   | ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 22   | ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?              |  |  |  |  |  |
| 23   | ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar? |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo?                       |  |  |  |  |  |



### Anexo 3. Matriz de Consistencia

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA OBRA VIAL GRANADA A OLLEROS CHACHAPOYAS 2023

Autor: Bach. Vasquez Chavez, Lily Rocio (0000-0001-7583-0365)

| <b>PROBLEMA</b>  | <b>OBJETIVOS</b>   | <b>HIPOTESIS</b>   | <b>VARIABLES</b>     | <b>DIMENSIONES</b>  | <b>METODOLOGIA</b>  |
|--|--|--|----------------------|---|---|
| <b>Problema General:</b>   | <b>Objetivos General:</b>  | <b>Hipótesis General:</b>  | Variable 1:          |   | <b>Metodología de la investigación:</b>   |
| ¿Se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?   | Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023                    | Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023        | <b>Clima laboral</b> | - Satisfacción en el puesto de trabajo.<br>- Comunicación.<br>- Liderazgo | Enfoque cuantitativo<br><br><b>Tipo de investigación:</b><br>Correlacional<br><br><b>Diseño de investigación:</b> |
| <b>Problemas específicos:</b>  | <b>Objetivos Específicos:</b>  | <b>Hipótesis Específicos:</b>  | Variable 2           |   | No experimental transversal   |
| ¿De qué manera se relaciona la satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Determinar la relación que existe satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | <b>Desempeño</b>     | - Comportamiento<br>- Relaciones interpersonales<br>- Trabajo en equipo   | <b>Muestra:</b><br>20 trabajadores.<br><br><b>Instrumentos de investigación:</b><br>Cuestionario de clima laboral |
| ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra   | Identificar la relación que existe entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la   | Existe una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra   |                      |   | Sonia Palma (2004)  |

|  |  |   |  |  |                            |
|--|--|---|--|--|----------------------------|
| vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?   | obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   |  |  | Questionario de desempeño. |
| ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 |  |  | Montoya Daniel (2016)      |

#### Anexo 4. Base de datos

|       | VARIABLE 1: CLIMA LABORAL            |    |    |    |    |              |    |    |    |     |           |     |     |    |      |       |       |
|-------|--------------------------------------|----|----|----|----|--------------|----|----|----|-----|-----------|-----|-----|----|------|-------|-------|
| PREG. | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6           | P7 | P8 | P9 | P10 | P11       | P12 | P13 | V2 | DIM1 | DIM 2 | DIM 3 |
| ENC.  | Satisfacción en el puesto de trabajo |    |    |    |    | Comunicación |    |    |    |     | Liderazgo |     |     |    |      |       |       |
| 1     | 4                                    | 4  | 4  | 5  | 4  | 5            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 5   | 4   | 55 | 21   | 21    | 13    |
| 2     | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 52 | 21   | 19    | 12    |
| 3     | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 51 | 20   | 19    | 12    |
| 4     | 5                                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 54 | 22   | 20    | 12    |
| 5     | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 51 | 20   | 19    | 12    |
| 6     | 5                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 52 | 21   | 19    | 12    |
| 7     | 5                                    | 5  | 3  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 54 | 21   | 20    | 13    |
| 8     | 5                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 55 | 22   | 20    | 13    |
| 9     | 5                                    | 5  | 3  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 54 | 21   | 20    | 13    |
| 10    | 5                                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 49 | 19   | 20    | 10    |
| 11    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 2  | 4   | 3         | 3   | 4   | 48 | 20   | 18    | 10    |
| 12    | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 3  | 4   | 3         | 4   | 4   | 51 | 21   | 19    | 11    |
| 13    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 50 | 20   | 20    | 10    |
| 14    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 50 | 21   | 19    | 10    |
| 15    | 4                                    | 4  | 3  | 3  | 4  | 3            | 3  | 4  | 4  | 4   | 4         | 3   | 4   | 47 | 18   | 18    | 11    |
| 16    | 3                                    | 4  | 3  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 46 | 17   | 19    | 10    |
| 17    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 18    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 19    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 20    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 46 | 20   | 15    | 11    |

#### Anexo 4. Base de datos

|       | VARIABLE 1: CLIMA LABORAL            |    |    |    |    |              |    |    |    |     |           |     |     |    |      |       |       |
|-------|--------------------------------------|----|----|----|----|--------------|----|----|----|-----|-----------|-----|-----|----|------|-------|-------|
| PREG. | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6           | P7 | P8 | P9 | P10 | P11       | P12 | P13 | V2 | DIM1 | DIM 2 | DIM 3 |
| ENC.  | Satisfacción en el puesto de trabajo |    |    |    |    | Comunicación |    |    |    |     | Liderazgo |     |     |    |      |       |       |
| 1     | 4                                    | 4  | 4  | 5  | 4  | 5            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 5   | 4   | 55 | 21   | 21    | 13    |
| 2     | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 52 | 21   | 19    | 12    |
| 3     | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 51 | 20   | 19    | 12    |
| 4     | 5                                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 54 | 22   | 20    | 12    |
| 5     | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 51 | 20   | 19    | 12    |
| 6     | 5                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 4   | 52 | 21   | 19    | 12    |
| 7     | 5                                    | 5  | 3  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 54 | 21   | 20    | 13    |
| 8     | 5                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 55 | 22   | 20    | 13    |
| 9     | 5                                    | 5  | 3  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 4         | 4   | 5   | 54 | 21   | 20    | 13    |
| 10    | 5                                    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 49 | 19   | 20    | 10    |
| 11    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 2  | 4   | 3         | 3   | 4   | 48 | 20   | 18    | 10    |
| 12    | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 3  | 4   | 3         | 4   | 4   | 51 | 21   | 19    | 11    |
| 13    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 4  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 50 | 20   | 20    | 10    |
| 14    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 50 | 21   | 19    | 10    |
| 15    | 4                                    | 4  | 3  | 3  | 4  | 3            | 3  | 4  | 4  | 4   | 4         | 3   | 4   | 47 | 18   | 18    | 11    |
| 16    | 3                                    | 4  | 3  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 3   | 4   | 46 | 17   | 19    | 10    |
| 17    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 18    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 19    | 4                                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 49 | 19   | 19    | 11    |
| 20    | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4            | 3  | 4  | 4  | 4   | 3         | 4   | 4   | 46 | 20   | 15    | 11    |

|       | VARIABLE 2: DESEMPEÑO |     |     |     |                               |     |     |     |                   |     |     |     |    |      |       |       |    |
|-------|-----------------------|-----|-----|-----|-------------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|----|------|-------|-------|----|
| PREG. | P14                   | P15 | P16 | P17 | P18                           | P19 | P20 | P21 | P22               | P23 | P24 | P25 | V2 | DIM1 | DIM 2 | DIM 3 |    |
| ENC   | Comportamiento        |     |     |     | Relaciones<br>interpersonales |     |     |     | Trabajo en equipo |     |     |     |    |      |       |       |    |
| 1     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 5   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 50   | 17    | 17    | 16 |
| 2     | 5                     | 4   | 4   | 5   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 50   | 18    | 16    | 16 |
| 3     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 49   | 17    | 16    | 16 |
| 4     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 49   | 17    | 16    | 16 |
| 5     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 48   | 17    | 16    | 15 |
| 6     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 3   | 4   | 3   | 4  | 47   | 17    | 16    | 14 |
| 7     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 48   | 17    | 16    | 15 |
| 8     | 5                     | 4   | 4   | 4   | 3                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 47   | 17    | 15    | 15 |
| 9     | 4                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 5   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 48   | 16    | 17    | 15 |
| 10    | 4                     | 3   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 46   | 15    | 16    | 15 |
| 11    | 4                     | 2   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 3   | 4  | 45   | 14    | 16    | 15 |
| 12    | 4                     | 3   | 4   | 4   | 3                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 46   | 15    | 15    | 16 |
| 13    | 4                     | 3   | 4   | 4   | 3                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 46   | 15    | 15    | 16 |
| 14    | 4                     | 4   | 4   | 4   | 3                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 47   | 16    | 15    | 16 |
| 15    | 4                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 3   | 2   | 4   | 4  | 45   | 16    | 16    | 13 |
| 16    | 4                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 3   | 4   | 4   | 4  | 47   | 16    | 16    | 15 |
| 17    | 4                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 3   | 4   | 4   | 4  | 47   | 16    | 16    | 15 |
| 18    | 3                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 3   | 4   | 4   | 4                 | 3   | 4   | 4   | 4  | 45   | 15    | 15    | 15 |
| 19    | 3                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 47   | 15    | 16    | 16 |
| 20    | 3                     | 4   | 4   | 4   | 4                             | 4   | 4   | 4   | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4  | 47   | 15    | 16    | 16 |

## **Anexo 5. Validacion de instrumentos por juicio de expertos**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**MAESTRIA EN INGENIERIA CIVIL  
MENCION: DIRECCION DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION**

**PROTOCOLO  
VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:  
CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO**

**AUTORA:  
LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ**

**TRUJILLO - PERU**

**2023**

## ANEXO 1

### Carta de presentación

**Mg: EDWARTH JOEL TAMARA AYALA**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario de  
CLIMA LABORAL  
DESEMPEÑO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Evaluación por juicio de expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



---

LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA OBRA VIAL GRANADA A OLLEROS CHACHAPOYAS 2023

Autor: Bach. Vasquez Chavez, Lily Rocío (0000-0001-7583-0365)

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPOTESIS   | VARIABLES            | DIMENSIONES   | METODOLOGIA   |
|--|---|---|----------------------|---|---|
| <b>Problema General:</b>   | <b>Objetivos General:</b>   | <b>Hipótesis General:</b>   | Variable 1:          |   | <b>Metodología de la investigación:</b>   |
| ¿Se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | <b>Clima laboral</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el puesto de trabajo.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Liderazgo</li> </ul> | <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental transversal</p> |
| <b>Problemas específicos:</b>  | <b>Objetivos Específicos:</b>   | <b>Hipótesis Específicos:</b>   | Variable 2           |   | <b>Muestra:</b>   |
| ¿De qué manera se relaciona la satisfacción en el puesto de trabajo y el                                       | Determinar la relación que existe entre satisfacción en el puesto de trabajo y  | Existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>                                | 20 trabajadores.  |



|  |   |  |                  |                     |  |                       |                            |
|--|---|--|------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------------|
| comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?  | el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | <b>Desempeño</b> | - Trabajo en equipo | <b>Instrumentos de investigación:</b><br>Cuestionario de clima laboral |                       |                            |
| ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?        | Identificar la relación que existe entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 |                  |                     |  | Sonia Palma (2004)    | Cuestionario de desempeño. |
| ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la   | Existe una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a                   |                  |                     |  | Montoya Daniel (2016) |                            |

|  |   |                                |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|
|  | obra vial Granada<br>a Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 | Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| <b>VARIABLES DE ESTUDIO</b> | <b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>   | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>  | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> |
|-----------------------------|--|--|---|---------------------------|
| <b>Clima laboral</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)</li> <li>• La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman</li> </ul> | Están determinados por la forma cómo se relacionan los trabajadores de la obra vial granada a olleros y se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems. | <p>Satisfacción en el puesto de trabajo.</p> <hr/> <p>Comunicación.</p> <hr/> <p>Liderazgo.</p> | Ordinal                   |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | <p>decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.</li></ul> |  |  |  |
|--|---|--|--|--|

|                  |  |   |                            |  |
|------------------|--|---|----------------------------|--|
|                  |  |   |                            |  |
| <b>Desempeño</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.</li> <li>• Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.</li> <li>• El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach &amp; Smith, 1993a).</li> </ul> | <p>Se manifiesta con las competencias laborales logradas por los trabajadores, para favorecer su respuesta al trabajo y para la obtención de datos se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems.</p> | Comportamiento.            |  |
|                  |  |   | Relaciones interpersonales |  |
|                  |  |   | Trabajo en equipo          |  |

#### ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

**Título del instrumento: cuestionario de clima laboral y desempeño.**

| Variable          | Dimensiones                             | Ítems   | Respuesta  |
|-------------------|---|---|--|
| Clima<br>laboral: | Satisfacción en el<br>puesto de trabajo | 1.- Te sientes satisfecho con el puesto asignado.<br>2.- La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo.<br>3.- Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo<br>4.- ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?<br>5.- ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?   | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo<br>suficiente |
|                   | Comunicación                            | 6.- ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?<br>7.- ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?<br>8.- ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?<br>9.- ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones?<br>10.- ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo? | (5) Por<br>completo  |
|                   | Liderazgo                               | 11.- ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?<br>12.- ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?<br>13.- ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa?   |  |

| Variable   | Dimensiones                | Ítems   | Respuesta   |
|------------|----------------------------|---|---|
| Desempeño: | Comportamiento             | 14.- ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva?<br>15.- Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización<br>16.- Eres capaz de organizar bien las cosas<br>17.- ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                           | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo suficiente<br>(5) Por completo |
|            | Relaciones interpersonales | 18.- ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?<br>19.- ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?<br>20.- ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo?<br>21.- ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |   |
|            | Trabajo en equipo          | 22.- ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?<br>23.- ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?<br>24.- ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar?<br>25.- ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo? |   |

**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO**

**CUESTIONARIO A PERSONAL TECNICO, OBRERO Y ADMINISTRATIVO**

El presente cuestionario, ha sido estructurado por el maestrante en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, la cual se ha realizado con la finalidad de determinar si el Clima Laboral y el Desempeño del personal de la obra Vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 se relacionan. Instrucciones: **Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente cada interrogante y luego marcar con una X, según su criterio.**

Nombres y Apellidos:

|       |                      |       |               |
|-------|----------------------|-------|---------------|
| Edad: | Tiempo de Servicios: | Sexo: | Estado Civil: |
|-------|----------------------|-------|---------------|

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Nivel de Estudios: | Cargo: |
|--------------------|--------|

|  |              |                |
|--|--------------|----------------|
| <b>Variable:</b>                                       | <b>Clima</b> | <b>Laboral</b> |
| <b>Dimensión: Satisfacción en el puesto de trabajo</b> |              |                |

| N° | Respuesta   | Nada | Muy poco | No sabe/No opina | Lo suficiente | Por completo |
|----|---|------|----------|------------------|---------------|--------------|
| 1  | Te sientes satisfecho con el puesto asignado.                                 |      |          |                  |               |              |
| 2  | La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo. |      |          |                  |               |              |
| 3  | Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo                                       |      |          |                  |               |              |
| 4  | ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores                 |      |          |                  |               |              |



|                                |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                                | y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?                                 |  |  |  |  |  |
| 5                              | ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?                               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |  |  |  |  |  |  |
| 6                              | ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?              |  |  |  |  |  |
| 7                              | ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?                     |  |  |  |  |  |
| 8                              | ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?                                 |  |  |  |  |  |
| 9                              | ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones? |  |  |  |  |  |
| 10                             | ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar                               |  |  |  |  |  |

|  |                            |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|
|  | eficientemente su trabajo? |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|

**Dimensión: Liderazgo**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?              |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa? |  |  |  |  |  |

**Variable: Desempeño**

**Dimensión: Comportamiento**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva? |  |  |  |  |  |
| 15 | Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización      |  |  |  |  |  |
| 16 | Eres capaz de organizar bien las cosas                                 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17   | ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
| 18   | ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?                           |  |  |  |  |  |
| 19   | ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?                          |  |  |  |  |  |
| 20   | ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo? |  |  |  |  |  |
| 21   | ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 22   | ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?              |  |  |  |  |  |
| 23   | ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar? |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo?                       |  |  |  |  |  |

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |  |
|--|--|
| Nombre del juez:                               | Edwarth Joel Tamara Ayala  |
| Grado profesional:                             | Maestría (X)                      Doctor    ()   |
| Área de formación académica:                   | Clínica ( )                      Social    ( )<br>Educativa ()                      Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional:              | Elaboracion de expedientes tecnicos y ejecucion de obras de infraestructura.                           |
| Institución donde labora:                      | Constructora privada.  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área:  | 2 a 4 años (x)<br>Más de 5 años ()   |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si |  |

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Clima Laboral y Desempeño |
| Autora:               | Lily Rocío Vasquez Chavez                 |
| Procedencia:          | Universidad Cesar Vallejo                 |
| Administración:       |   |
| Tiempo de aplicación: | 15 min por cada personal de la obra.      |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Ámbito de aplicación: | A los trabajadores de la obra vial Granda a Olleros Chachapoyas.   |
| Significación:        | La escala es ordinal y está compuesta por dimensiones que tienen ítems por variable y nos va permitir medir la relación que existe entre dichas variables. |

#### 4. Soporte teórico

##### **Variable 1: Clima laboral**

- El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)
- La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.
- “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

##### **V2: Desempeño**

- Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.
- Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.
- El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach & Smith, 1993a).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO elaborado por: LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                   | <b>Indicador</b>  |
|--|---------------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                     | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no)      | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de)         | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o   | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |



|   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| importante, es decir debe ser incluido. | 2. Bajo Nivel     | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyéndolo. |
|   | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante.                                      |
|   | 4. Alto nivel     | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.                             |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. No cumple con el criterio |  |
| 2. Bajo nivel                |  |
| 3. Moderado nivel            |  |
| 4. Alto nivel                |  |

**Variables del instrumento:**

**V1: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

1.- Primera dimensión: satisfacción en el puesto de trabajo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable desempeño.

2.- Segunda dimensión: comunicación.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable desempeño.

3.- Tercera dimensión: liderazgo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable desempeño.

| Dimensiones                              | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 01: Satisfacción en el puesto de trabajo | 01-05 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| 02: Comunicación                         | 06-10 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| 03: Liderazgo                            | 10-13 | 4        | 4          | 4          |                                   |

## V2: DESEMPEÑO

1.- Primera dimensión: comportamiento.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable clima laboral.


2.- Segunda dimensión: relaciones interpersonales.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable clima laboral.

3.- Tercera dimensión: trabajo en equipo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable clima laboral.

| INDICADORES | Ítem      | Claridad | Coherenci | Relevanci | Observaciones/<br>Recomendacion |
|-------------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------------------------|
| 04          | 14-<br>17 | 4        | 4         | 4         |                                 |
| 05          | 18-<br>21 | 4        | 4         | 4         |                                 |
| 06          | 22-<br>25 | 4        | 4         | 4         |                                 |



TAMARA AYALA EDWARTH JOEL  
INGENIERO CIVIL  
CIP N° 242097

---

EDWARTH JOEL TAMARA AYALA

DNI N° 73973333

**ANEXO 1**  
**Carta de presentación**

**Mg: JESUS MIGUEL MONTANO SAAVEDRA**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario de  
CLIMA LABORAL  
DESEMPEÑO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Evaluación por juicio de expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

---

LILY ROCIO VASQUEZ



CHAVEZ

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA OBRA VIAL GRANADA A OLLEROS CHACHAPOYAS 2023

Autor: Bach. Vasquez Chavez, Lily Rocío (0000-0001-7583-0365)

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPOTESIS   | VARIABLES            | DIMENSIONES   | METODOLOGIA   |
|--|---|---|----------------------|---|---|
| <b>Problema General:</b>   | <b>Objetivos General:</b>   | <b>Hipótesis General:</b>   | Variable 1:          |   | <b>Metodología de la investigación:</b>   |
| ¿Se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | <b>Clima laboral</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el puesto de trabajo.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Liderazgo</li> </ul> | <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental transversal</p> |
| <b>Problemas específicos:</b>  | <b>Objetivos Específicos:</b>   | <b>Hipótesis Específicos:</b>   | Variable 2           |   |   |
| ¿De qué manera se relaciona la satisfacción en el puesto de trabajo y el                                       | Determinar la relación que existe entre satisfacción en el puesto de trabajo y  | Existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>                                | <b>Muestra:</b><br>20 trabajadores.   |

|  |   |  |                  |                     |  |                       |                            |
|--|---|--|------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------------|
| comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?  | el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | <b>Desempeño</b> | - Trabajo en equipo | <b>Instrumentos de investigación:</b><br>Cuestionario de clima laboral |                       |                            |
| ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?        | Identificar la relación que existe entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 |                  |                     |  | Sonia Palma (2004)    | Cuestionario de desempeño. |
| ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la   | Existe una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a                   |                  |                     |  | Montoya Daniel (2016) |                            |

|  |   |                                |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|
|  | obra vial Granada<br>a Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 | Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| <b>VARIABLES DE ESTUDIO</b> | <b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>   | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>  | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> |
|-----------------------------|--|--|---|---------------------------|
| <b>Clima laboral</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)</li> <li>• La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman</li> </ul> | Están determinados por la forma cómo se relacionan los trabajadores de la obra vial granada a olleros y se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems. | <p>Satisfacción en el puesto de trabajo.</p> <hr/> <p>Comunicación.</p> <hr/> <p>Liderazgo.</p> | Ordinal                   |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | <p>decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.</li></ul> |  |  |  |
|--|---|--|--|--|



|                  |  |   |                            |  |
|------------------|--|---|----------------------------|--|
|                  |  |   |                            |  |
| <b>Desempeño</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.</li> <li>• Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.</li> <li>• El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach &amp; Smith, 1993a).</li> </ul> | <p>Se manifiesta con las competencias laborales logradas por los trabajadores, para favorecer su respuesta al trabajo y para la obtención de datos se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems.</p> | Comportamiento.            |  |
|                  |  |   | Relaciones interpersonales |  |
|                  |  |   | Trabajo en equipo          |  |

#### ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

**Título del instrumento: cuestionario de clima laboral y desempeño.**

| Variable          | Dimensiones                             | Ítems   | Respuesta  |
|-------------------|---|---|--|
| Clima<br>laboral: | Satisfacción en el<br>puesto de trabajo | 1.- Te sientes satisfecho con el puesto asignado.<br>2.- La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo.<br>3.- Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo<br>4.- ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?<br>5.- ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?   | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo<br>suficiente |
|                   | Comunicación                            | 6.- ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?<br>7.- ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?<br>8.- ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?<br>9.- ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones?<br>10.- ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo? | (5) Por<br>completo  |
|                   | Liderazgo                               | 11.- ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?<br>12.- ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?<br>13.- ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa?   |  |

| Variable   | Dimensiones                | Ítems   | Respuesta   |
|------------|----------------------------|---|---|
| Desempeño: | Comportamiento             | 14.- ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva?<br>15.- Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización<br>16.- Eres capaz de organizar bien las cosas<br>17.- ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                           | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo suficiente<br>(5) Por completo |
|            | Relaciones interpersonales | 18.- ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?<br>19.- ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?<br>20.- ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo?<br>21.- ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |   |
|            | Trabajo en equipo          | 22.- ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?<br>23.- ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?<br>24.- ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar?<br>25.- ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo? |   |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO A PERSONAL TECNICO, OBRERO Y ADMINISTRATIVO

El presente cuestionario, ha sido estructurado por el maestrante en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, la cual se ha realizado con la finalidad de determinar si el Clima Laboral y el Desempeño del personal de la obra Vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 se relacionan. Instrucciones: **Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente cada interrogante y luego marcar con una X, según su criterio.**

Nombres y Apellidos:

|       |                      |  |       |               |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|
| Edad: | Tiempo de Servicios: |  | Sexo: | Estado Civil: |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Nivel de Estudios: | Cargo: |
|--------------------|--------|

|                  |              |                |
|------------------|--------------|----------------|
| <b>Variable:</b> | <b>Clima</b> | <b>Laboral</b> |
|------------------|--------------|----------------|

**Dimensión: Satisfacción en el puesto de trabajo**

| N° | Respuesta   | Nada | Muy poco | No sabe/No opina | Lo suficiente | Por completo |
|----|---|------|----------|------------------|---------------|--------------|
| 1  | Te sientes satisfecho con el puesto asignado.                                 |      |          |                  |               |              |
| 2  | La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo. |      |          |                  |               |              |
| 3  | Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo                                       |      |          |                  |               |              |
| 4  | ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores                 |      |          |                  |               |              |

|                                |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                                | y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?                                 |  |  |  |  |  |
| 5                              | ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?                               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |  |  |  |  |  |  |
| 6                              | ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?              |  |  |  |  |  |
| 7                              | ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?                     |  |  |  |  |  |
| 8                              | ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?                                 |  |  |  |  |  |
| 9                              | ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones? |  |  |  |  |  |
| 10                             | ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar                               |  |  |  |  |  |

|  |                            |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|
|  | eficientemente su trabajo? |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|

**Dimensión: Liderazgo**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?              |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa? |  |  |  |  |  |

**Variable: Desempeño**

**Dimensión: Comportamiento**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva? |  |  |  |  |  |
| 15 | Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización      |  |  |  |  |  |
| 16 | Eres capaz de organizar bien las cosas                                 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17   | ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
| 18   | ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?                           |  |  |  |  |  |
| 19   | ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?                          |  |  |  |  |  |
| 20   | ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo? |  |  |  |  |  |
| 21   | ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 22   | ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?              |  |  |  |  |  |
| 23   | ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar? |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo?                       |  |  |  |  |  |



**Anexo 4**
**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**6. Datos generales del juez**

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                               | JESUS MIGUEL MONTANO SAAVEDRA                                |
| <b>Grado profesional:</b>                             | Maestría (X)                      Doctor ( )                 |
| <b>Área de formación académica:</b>                   | Clínica ( )                      Social ( )                  |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>              | Ejecucion de obras de infraestructura vial a nivel nacional. |
| <b>Institución donde labora:</b>                      | PROVIAS NACIONAL   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>  | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años (X)                          |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si</b> |  |

**7. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**8. Datos de la escala**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario de Clima Laboral y Desempeño |
| <b>Autora:</b>               | Lily Rocío Vasquez Chavez                 |
| <b>Procedencia:</b>          | Universidad Cesar Vallejo                 |
| <b>Administración:</b>       |   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 15 min por cada personal de la obra.      |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Ámbito de aplicación: | A los trabajadores de la obra vial Granda a Olleros Chachapoyas.   |
| Significación:        | La escala es ordinal y está compuesta por dimensiones que tienen ítems por variable y nos va permitir medir la relación que existe entre dichas variables. |

#### 4. Soporte teórico

##### **Variable 1: Clima laboral**

- El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)
- La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.
- “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

##### **V2: Desempeño**

- Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.
- Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.
- El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach & Smith, 1993a).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO elaborado por: LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                   | <b>Indicador</b>  |
|--|---------------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                     | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no)      | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de)         | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o   | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |

|   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| importante, es decir debe ser incluido. | 2. Bajo Nivel     | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyéndolo. |
|   | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante.                                      |
|   | 4. Alto nivel     | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.                             |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. No cumple con el criterio |  |
| 2. Bajo nivel                |  |
| 3. Moderado nivel            |  |
| 4. Alto nivel                |  |

#### **Variables del instrumento:**

#### **V1: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

1.- Primera dimensión: satisfacción en el puesto de trabajo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable desempeño.

2.- Segunda dimensión: comunicación.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable desempeño.

3.- Tercera dimensión: liderazgo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable desempeño.

| <b>Dimensiones</b>                       | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| 01: Satisfacción en el puesto de trabajo | 01-05       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 02: Comunicación                         | 06-10       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 03: Liderazgo                            | 10-13       | 4               | 4                 | 4                 |   |

1.- Primera dimensión: comportamiento.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable clima laboral.

2.- Segunda dimensión: relaciones interpersonales.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable clima laboral.

3.- Tercera dimensión: trabajo en equipo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable clima laboral.

| INDICADORES | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 04          | 14-17 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| 05          | 18-21 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| 06          | 22-25 | 4        | 4          | 4          |                                   |



Jesus M. Montano Saavedra  
INGENIERO CIVIL  
CIP. 192374

---

JESUS MIGUEL MONTANO SAAVEDRA

DNI N° 46398094

**ANEXO 1**

**Carta de presentación**

**Mg: JOSE LITO CHAVEZ CHACON**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario de  
CLIMA LABORAL  
DESEMPEÑO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Evaluación por juicio de expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



---

LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA OBRA VIAL GRANADA A OLLEROS CHACHAPOYAS 2023

Autor: Bach. Vasquez Chavez, Lily Rocío (0000-0001-7583-0365)

| <b>PROBLEMA</b>  | <b>OBJETIVOS</b>  | <b>HIPOTESIS</b>  | <b>VARIABLES</b>     | <b>DIMENSIONES</b>  | <b>METODOLOGIA</b>  |
|--|---|---|----------------------|---|---|
| <b>Problema General:</b>   | <b>Objetivos General:</b>   | <b>Hipótesis General:</b>   | Variable 1:          |   | <b>Metodología de la investigación:</b>   |
| ¿Se relaciona el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | <b>Clima laboral</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el puesto de trabajo.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Liderazgo</li> </ul> | <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No experimental transversal</p> |
| <b>Problemas específicos:</b>  | <b>Objetivos Específicos:</b>   | <b>Hipótesis Específicos:</b>   | Variable 2           |   | <b>Muestra:</b>   |
| ¿De qué manera se relaciona la satisfacción en el puesto de trabajo y el                                       | Determinar la relación que existe entre satisfacción en el puesto de trabajo y  | Existe relación entre satisfacción en el puesto de trabajo y el   |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>                                | 20 trabajadores.  |



|  |   |  |                  |                     |  |                       |                            |
|--|---|--|------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------------|
| comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?  | el comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | comportamiento del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023   | <b>Desempeño</b> | - Trabajo en equipo | <b>Instrumentos de investigación:</b><br>Cuestionario de clima laboral |                       |                            |
| ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023?        | Identificar la relación que existe entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 | Existe una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 |                  |                     |  | Sonia Palma (2004)    | Cuestionario de desempeño. |
| ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023? | Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la   | Existe una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del personal de la obra vial Granada a                   |                  |                     |  | Montoya Daniel (2016) |                            |

|  |   |                                |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|
|  | obra vial Granada<br>a Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 | Olleros<br>Chachapoyas<br>2023 |  |  |  |
|--|---|--------------------------------|--|--|--|

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|--|---|--------------------|
| <b>Clima laboral</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)</li> <li>La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman</li> </ul> | Están determinados por la forma cómo se relacionan los trabajadores de la obra vial granada a olleros y se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems. | <p>Satisfacción en el puesto de trabajo.</p> <hr/> <p>Comunicación.</p> <hr/> <p>Liderazgo.</p> | Ordinal            |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | <p>decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.</li></ul> |  |  |  |
|--|---|--|--|--|

|                  |  |   |                            |  |
|------------------|--|---|----------------------------|--|
|                  |  |   |                            |  |
| <b>Desempeño</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.</li> <li>• Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.</li> <li>• El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach &amp; Smith, 1993a).</li> </ul> | <p>Se manifiesta con las competencias laborales logradas por los trabajadores, para favorecer su respuesta al trabajo y para la obtención de datos se realizará mediante un cuestionario que contiene 25 ítems.</p> | Comportamiento.            |  |
|                  |  |   | Relaciones interpersonales |  |
|                  |  |   | Trabajo en equipo          |  |

#### ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

**Título del instrumento: cuestionario de clima laboral y desempeño.**

| Variable          | Dimensiones                             | Ítems   | Respuesta  |
|-------------------|---|---|--|
| Clima<br>laboral: | Satisfacción en el<br>puesto de trabajo | 1.- Te sientes satisfecho con el puesto asignado.<br>2.- La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo.<br>3.- Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo<br>4.- ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?<br>5.- ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?   | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo<br>suficiente |
|                   | Comunicación                            | 6.- ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?<br>7.- ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?<br>8.- ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?<br>9.- ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones?<br>10.- ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo? | (5) Por<br>completo  |
|                   | Liderazgo                               | 11.- ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?<br>12.- ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?<br>13.- ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa?   |  |

| Variable   | Dimensiones                | Ítems   | Respuesta   |
|------------|----------------------------|---|---|
| Desempeño: | Comportamiento             | 14.- ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva?<br>15.- Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización<br>16.- Eres capaz de organizar bien las cosas<br>17.- ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                           | (1) Nada<br>(2) Muy poco<br>(3) No sabe/<br>No opina<br>(4) Lo suficiente<br>(5) Por completo |
|            | Relaciones interpersonales | 18.- ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?<br>19.- ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?<br>20.- ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo?<br>21.- ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |   |
|            | Trabajo en equipo          | 22.- ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?<br>23.- ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?<br>24.- ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar?<br>25.- ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo? |   |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO A PERSONAL TECNICO, OBRERO Y ADMINISTRATIVO

El presente cuestionario, ha sido estructurado por el maestrante en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, la cual se ha realizado con la finalidad de determinar si el Clima Laboral y el Desempeño del personal de la obra Vial Granada a Olleros Chachapoyas 2023 se relacionan. Instrucciones: **Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente cada interrogante y luego marcar con una X, según su criterio.**

Nombres y Apellidos:

|       |                      |  |       |               |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|
| Edad: | Tiempo de Servicios: |  | Sexo: | Estado Civil: |
|-------|----------------------|--|-------|---------------|

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Nivel de Estudios: | Cargo: |
|--------------------|--------|

|                  |              |                |
|------------------|--------------|----------------|
| <b>Variable:</b> | <b>Clima</b> | <b>Laboral</b> |
|------------------|--------------|----------------|

**Dimensión: Satisfacción en el puesto de trabajo**

| N° | Respuesta   | Nada | Muy poco | No sabe/No opina | Lo suficiente | Por completo |
|----|---|------|----------|------------------|---------------|--------------|
| 1  | Te sientes satisfecho con el puesto asignado.                                 |      |          |                  |               |              |
| 2  | La empresa te brinda todas las herramientas necesarias para hacer tu trabajo. |      |          |                  |               |              |
| 3  | Sientes el apoyo de tu grupo de trabajo                                       |      |          |                  |               |              |
| 4  | ¿Crees que en este trabajo se fomenta la inclusión de valores                 |      |          |                  |               |              |



|                                |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                                | y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?                                 |  |  |  |  |  |
| 5                              | ¿Sientes que eres valorado como colaborador en esta empresa?                               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |  |  |  |  |  |  |
| 6                              | ¿Crees que la comunicación es abierta entre tu y los responsables de la obra?              |  |  |  |  |  |
| 7                              | ¿Tiene confianza con tu jefe para poder hablar sobre temas personales?                     |  |  |  |  |  |
| 8                              | ¿Tu jefe te brinda la atención debida cuando es necesario?                                 |  |  |  |  |  |
| 9                              | ¿Los responsables de la obra comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones? |  |  |  |  |  |
| 10                             | ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar                               |  |  |  |  |  |

|  |                            |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|
|  | eficientemente su trabajo? |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------|--|--|--|--|--|

**Dimensión: Liderazgo**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Percibes que te tratan con el respeto que mereces?                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Tu jefe te permite, que tomes la iniciativa cuando surge algún problema?              |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cree usted que las actividades que realiza, están en función con el puesto que ocupa? |  |  |  |  |  |

**Variable: Desempeño**

**Dimensión: Comportamiento**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Percibes que tu entorno laboral te considera una persona competitiva? |  |  |  |  |  |
| 15 | Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización      |  |  |  |  |  |
| 16 | Eres capaz de organizar bien las cosas                                 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17   | ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?                       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
| 18   | ¿Tu jefe emplea una entonación adecuada al hablar?                           |  |  |  |  |  |
| 19   | ¿Prestas atención a lo que te dicen tus compañeros?                          |  |  |  |  |  |
| 20   | ¿consideras que tienes buena relación con tus compañeros dentro del trabajo? |  |  |  |  |  |
| 21   | ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>          |  |  |  |  |  |  |
| 22   | ¿En tu ambiente laboral existe la confianza y el respeto mutuo?              |  |  |  |  |  |
| 23   | ¿Tu ambiente laboral contribuye o facilita el cumplimiento de tus labores?   |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien puedes confiar? |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Tu equipo te inspira a hacer un mejor trabajo?                       |  |  |  |  |  |

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 11. Datos generales del juez

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                               | José Lito Chavez Chacón.                                     |
| <b>Grado profesional:</b>                             | Maestría (X)                      Doctor    ( )              |
| <b>Área de formación académica:</b>                   | Clínica ( )                      Social    ( )               |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>              | Ejecucion de obras de infraestructura vial a nivel nacional. |
| <b>Institución donde labora:</b>                      | Constructora Privada   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>  | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años (X)                          |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si</b> |  |

#### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 13. Datos de la escala

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario de Clima Laboral y Desempeño |
| <b>Autora:</b>               | Lily Rocío Vasquez Chavez                 |
| <b>Procedencia:</b>          | Universidad Cesar Vallejo                 |
| <b>Administración:</b>       |   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 15 min por cada personal de la obra.      |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Ámbito de aplicación: | A los trabajadores de la obra vial Granda a Olleros Chachapoyas.   |
| Significación:        | La escala es ordinal y está compuesta por dimensiones que tienen ítems por variable y nos va permitir medir la relación que existe entre dichas variables. |

#### 4. Soporte teórico

##### **Variable 1: Clima laboral**

- El concepto “estar satisfecho en el trabajo” lo entendemos según la definición de Herzberg et al. (1959), como aquellas sensaciones que tenemos hacia el trabajo y con el trabajo (agrado o desagrado, buenas o malas relaciones humanas, aceptación o no de situaciones laborales, posibilidad de crecimiento profesional, condiciones del medio laboral, etc.)
- La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, el grupo y la organización, ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por eso esta información debe ser comunicada a todos los que pertenezcan a la organización. Por ello la dirección o cualquier miembro de la institución, cuando toman decisiones, deben utilizar cualquier medio de comunicación para darla a conocer. Es cierto que cualquier Institución que maneja una deficiente comunicación, por lo general, no logra sus objetivos. Hodgetts y Altman definen a la comunicación como “[...] el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985: 324). Así mismo Robbins y De Cenzo definen la comunicación como “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341). Estas definiciones de ambos autores nos permiten entender que la comunicación no solo es expresar ideas o información sino también que éstas se deben comprender.
- “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Para Davis y Newstrom (2003) el Liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

##### **V2: Desempeño**

- Según Chiavenato (2000: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.
- Según Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.
- El desempeño relacionado al trabajo en equipo es “un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas” (Katzenbach & Smith, 1993a).

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO elaborado por: LILY ROCIO VASQUEZ CHAVEZ, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                                     | <b>Indicador</b>  |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.        | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |



|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es muy relevante y debe ser  |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 9. No cumple con el criterio |  |
| 10. Bajo nivel               |  |
| 11. Moderado nivel           |  |
| 12. Alto nivel               |  |

#### **Variables del instrumento:**

#### **V1: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

1.- Primera dimensión: satisfacción en el puesto de trabajo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable desempeño.

2.- Segunda dimensión: comunicación.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable desempeño.

3.- Tercera dimensión: liderazgo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable desempeño.

| <b>Dimensiones</b>                       | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| 01: Satisfacción en el puesto de trabajo | 01-05       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 02: Comunicación                         | 06-10       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 03: Liderazgo                            | 10-13       | 4               | 4                 | 4                 |   |

## **V2: DESEMPEÑO**

1.- Primera dimensión: comportamiento.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la satisfacción del puesto de trabajo y las dimensiones de la variable clima laboral.

2.- Segunda dimensión: relaciones interpersonales.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre la comunicación y las dimensiones de la variable clima laboral.

3.- Tercera dimensión: trabajo en equipo.

- Objetivos de la Dimensión: medir la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la variable clima laboral.

| <b>Dimensiones</b> | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| 04                 | 14-17       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 05                 | 18-21       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| 06                 | 22-25       | 4               | 4                 | 4                 |   |

*J. Lito Chavez Chacón*

---

JOSÉ LITO CHAVEZ CHACÓN

DNI N°47057165