



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores
de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Cieza Delgado, Mariela (orcid.org/0009-0000-2425-0248)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, José Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURIMAC 2023.", cuyo autor es CIEZA DELGADO MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 17-04-2024 17:35:22

Código documento Trilce: TRI - 0742369





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CIEZA DELGADO MARIELA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURIMAC 2023. ", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CIEZA DELGADO MARIELA DNI: 47056401 ORCID: 0009-0000-2425-0248	Firmado electrónicamente por: MACIEZADE el 18-04- 2024 18:40:54

Código documento Trilce: INV - 1611223

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido llegar a este momento tan importante en mi formación como profesional, a mis padres por haberme inspirado para ser alguien en la vida y lograr mis metas.

También agradezco de manera especial al Dr. José Benites, por su gran aporte durante todo el proceso de realización de tesis, sin dejar de mencionar a la universidad César Vallejo por habernos acogido para el desarrollo de mi tesis.

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y respeto, se la dedico a mis padres.

A mi universidad por haberme permitido culminar con mi formación profesional, además por haberme permitido concretar mi tesis la cual me ayudará mucho en mi vida profesional, también a todas las personas que de alguna u otra manera me brindaron su apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad	36
Tabla 2 Regla de decisión de la hipótesis general	37
Tabla 3 Resumen del Modelo 1	37
Tabla 4 ANOVA - Modelo 1	38
Tabla 5 Análisis de los Coeficientes del Modelo 1	38
Tabla 6 Regla de decisión de la hipótesis específica 1	39
Tabla 7 Resumen del Modelo 2	39
Tabla 8 ANOVA - Modelo 2	40
Tabla 9 Análisis de los Coeficientes del Modelo 2	40
Tabla 10 Regla de decisión de la hipótesis específica 2	41
Tabla 11 Resumen del Modelo 3.....	41
Tabla 12 ANOVA - Modelo 3	42
Tabla 13 Análisis de los Coeficientes del Modelo 3	42
Tabla 14 Regla de decisión de la hipótesis específica 3	43
Tabla 15 Resumen del Modelo 4	43
Tabla 16 ANOVA - Modelo 4	44
Tabla 17 Análisis de los Coeficientes del Modelo 4	44
Tabla 18 Validación de expertos	89
Tabla 19 Confiabilidad de las variables.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión clima laboral	23
Figura 2 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión responsabilidad	24
Figura 3 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión recompensa.....	25
Figura 4 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión riesgo	26
Figura 5 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión calidez	27
Figura 6 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión apoyo	28
Figura 7 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión estándares.....	29
Figura 8 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión conflicto	30
Figura 9 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión identidad.....	31
Figura 10 Distribución de los encuestados según su percepción de la variable desempeño laboral.....	32
Figura 11 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión problemas de desempeño	33
Figura 12 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión disciplina.....	34
Figura 13 Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión protección del empleo	35
Figura 14 Tipo de investigación	88
Figura 15 Diseño de la investigación.....	88

RESUMEN

La indagación tuvo como finalidad precisar el impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023. Para tal efecto, se aplicó una metodología de enfoque básico, cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional. Además, como técnica se hizo uso de una encuesta a través de un cuestionario de elaboración propia, que fue aplicada a una muestra de 152 trabajadores. Como resultado del análisis descriptivo se indica que un 60.53 % de los obreros consideraron un nivel medio respecto al clima laboral percibido en términos de su desempeño en su área de labores. De acuerdo con el análisis inferencial, se pudo evidenciar que el clima laboral demostró ser un factor significativo ($\text{sig.} < 0.05$) para dilucidar el rendimiento de los trabajadores, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.931, considerado como muy alta. Asimismo, mediante la regresión lineal, se logró encontrar que el clima laboral influye aproximadamente en un 86.6% en el desempeño laboral. Se concluye con la concreta importancia del clima laboral en el desempeño laboral de los obreros y su posibilidad de incluir medidas que puedan suponer una mejora a un plazo definido dependiendo del área responsable de abordar la problemática.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the impact of the work environment on the performance of the workers at the Tambobamba hospital construction site, Apurimac, 2023. For this purpose, a basic, quantitative, non-experimental design and correlational methodology was applied. In addition, a survey was used as a technique through a questionnaire of our own elaboration, which was applied to a sample of 152 workers. As a result of the descriptive analysis, 60.53% of the workers considered the perceived work environment to be average in terms of their performance in their work area. According to the inferential analysis, it could be evidenced that the work climate proved to be a significant factor (sig. < 0.05) to elucidate the workers' performance, obtaining a Pearson correlation coefficient of 0.931, considered as very high. Likewise, by means of linear regression, it was found that the work climate has an influence of approximately 86.6% on work performance. We conclude with the concrete importance of the work climate in the labor performance of the workers and the possibility of including measures that could lead to an improvement in a defined period of time, depending on the area responsible for addressing the problem.

Keywords: Work climate, performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años se consideró esencial analizar el clima laboral que proporciona una empresa para garantizar el desempeño de los colaboradores y el alcanzamiento de logros de los propósitos de la organización, por lo que dicho entorno está relacionado con la capacidad de influir en el desempeño de los empleados conforme a los estándares fijados por la empresa. Así mismo, un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la comunicación efectiva, el apoyo entre compañeros, el liderazgo adecuado y la satisfacción en el trabajo, puede potenciar la productividad y la retención de empleados. Sin embargo, cuando el clima laboral es negativo, con conflictos, estrés, falta de motivación y descontento, los trabajadores experimentan un deterioro en su rendimiento y pueden incluso considerar efectos negativos para la empresa.

Por ello, resultó fundamental considerar estrategias significativas y proactivas enfocadas en optimizar el clima laboral, lo que implicó establecer una colaboración efectiva con los trabajadores. La relevancia de estas estrategias reside en su habilidad para generar un ambiente laboral donde los empleados se sientan no solo motivados, sino también plenamente comprometidos y profundamente valorados en su contribución al éxito de la compañía. Un ambiente laboral positivo no solo influye en el bienestar de los trabajadores, sino que, además, se traduce en un aumento tangible del desempeño individual y colectivo, influyendo de manera directa y beneficiosa en la rentabilidad y competitividad de la compañía en un mercado laboral cada vez más desafiante (Olivera et al., 2021).

A nivel internacional, en España el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023), con el fin de elevar la eficiencia de ciertas instituciones estatales, se enfocaron en la capacitación de su personal para aumentar la productividad en áreas clave, como salud, educación y seguridad social, esto buscó elevar el estándar de excelencia de los servicios y la confianza en las entidades estatales.

A nivel Latinoamericano, Medina et al. (2023) mencionaron que el clima laboral es crucial y se establece como un factor crítico para el progreso y la eficacia de las actividades institucionales de salud, al proporcionar un entorno propicio que

capacita a los empleados para llevar a cabo sus tareas con efectividad y compromiso, asegurando de este modo servicios de óptima calidad a la comunidad.

A nivel nacional, para Castillo et al. (2019) el clima laboral comprende múltiples componentes que se consideraron fundamentales en el contexto de cualquier empresa, por lo que estos elementos influyeron directamente en la percepción que cada empleado tiene del ambiente de trabajo en el que se desenvuelve, ya que ciertamente, estos factores están intrínsecamente relacionados con la confianza, la sensación de seguridad, la capacidad de trabajo en equipo y la coordinación constante con los colegas. En ese sentido, existen factores relevantes para el clima laboral, entre los cuales se destaca los siguientes: La comunicación, conflicto y cooperación, liderazgo, identidad, satisfacción y condiciones físicas. Al implementar estas estrategias, las empresas pueden crear un clima laboral positivo que motive a los empleados, mejore los beneficios y contribuya al logro general de la organización (De la Cruz, 2023, pp. 32-40).

A nivel local, se logró identificar una desconexión entre los capataces y sus trabajadores quienes en su posición de dirección y poder mostraron indiferencia generando un entorno nada propositivo, lo que genera una situación de insatisfacción laboral perjudicando el libre desarrollo de los trabajadores y afectando e interrumpiendo los objetivos de la empresa. Esta desatención ocasionó renuncias constantes, bajo rendimiento, baja productividad, descontento y falta de confianza entre colaboradores y la empresa.

Esto reveló una problemática que escasamente se está abordando por las empresas y entidades. Según Vásquez (2018) las empresas y entidades con bajo ingreso pueden mejorar su productividad al crear un ecosistema de trabajo de calidad donde los trabajadores se sientan apreciados y dedicados, ello conduce a una ejecución más eficiente de tareas, menos conflictos y un notable incremento en la eficacia sobresaliente de sus bienes y prestaciones, lo cual, en última instancia, incrementa la rentabilidad de la compañía.

Respecto al clima laboral, en muchas empresas los colaboradores se encuentran en una situación de hostilidad por lo que su rendimiento se ve reducido, en ese sentido, el desempeño de los trabajadores es muy bajo debido al entorno de trabajo en el que se desenvuelven, ya que se sienten amenazados o intimidados

por sus superiores, en ese sentido, hay muchos factores los cuales influyen en la eficacia del colaborador en un determinado espacio laboral.

La investigación se desarrolló con trabajadores de una obra de construcción civil, cuyos trabajos están iniciando gracias a todas las personas que pudieron gestionar tan anhelado proyecto por el bien de Tambobamba y sus alrededores.

De acuerdo a la problemática de la investigación, se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba?; asimismo, los problemas específicos fueron PE1: ¿De qué manera el clima laboral influye en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba?, PE2: ¿De qué manera el clima laboral influye en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba? y PE3: ¿De qué manera el clima laboral influye en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba?

Aunado a ello, la indagación se orientó con la justificación teórica de que nos sirvió para demostrar que un adecuado clima laboral jugó un papel fundamental en el rendimiento eficiente de los empleados, ya que con ello serán mucho más productivos cuando se trata de tomar elecciones en la obra del hospital de Tambobamba; y con la justificación práctica de que las propuestas elaboradas se utilizaron con la finalidad de elevar las circunstancias laborales y el desempeño del personal operario en el proyecto del hospital de Tambobamba ya que los principales destinatarios de los hallazgos de la investigación fueron los trabajadores y la empresa ejecutora, ya que mejoró significativamente el rendimiento de cada uno de ellos, además las propuestas ayudarán a los trabajadores de la obra a sentirse en un clima laboral agradable y ameno.

El objetivo general fue Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba; así pues, los objetivos específicos fueron Determinar la influencia del clima laboral en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba. Determinar la influencia del clima laboral en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba y determinar la influencia del

clima laboral en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba.

Finalmente se establece la hipótesis general: El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba. Y como hipótesis específica: El clima laboral influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba. El clima laboral influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba y el clima laboral influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba.

II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo del estudio consideró antecedentes internacionales como el de Wang et al. (2023) en su investigación en China tuvo como objetivo analizar el ambiente laboral donde Las instituciones médicas se enfrentan a mayores presiones y desafíos. Por ello, contó con una metodología cuantitativa de tipo básico. Por otro lado, en sus resultados mencionaron que el alto estrés y la salud mental disminuyó significativamente, lo que afectó gravemente el desempeño y la satisfacción laboral, esto se ve reflejado en un 98,321% y 1,679% lo que indica un porcentaje considerable para que el ambiente laboral se tome en cuenta para las trabajadoras. Se concluyó que, os hallazgos de este estudio podrían ofrecer una referencia académica para la dirección y recordarles que deben concentrarse en los factores de influencia antes mencionados en la exploración de reformas futuras, centradas en mejorar la satisfacción laboral.

Herrera (2019) en su investigación en Estados Unidos refirió como objetivo analizar el clima laboral al grupo de pensamientos donde interactúan muchas personas respecto al entorno de labores, mezclando virtudes relacionadas con la organización o también personales. Empleó una metodología de perspectiva mixta de nivel descriptivo, exploratorio y de diseño no experimental. En sus resultados, la magnitud flexibilidad (39.33%), Recompensas (40,95%), los esfuerzos por acortar la lentitud (40,33%) y Desempeño (44,00%) de clima laboral, así mismo, indican una reciprocidad inferior respecto a las variables estudiadas, por ello se puede mencionar que el clima laboral de cada servidor del sector público no influye en el desempeño de cada área. Concluyeron que, en plantear una estrategia que pueda intervenir en la entidad tomando acciones preventivas y correctivas con el fin de potenciar el ambiente de trabajo, dado que este tendrá una incidencia directa en la efectividad de los profesores en la institución educativa.

Quintanilla et al. (2022) en su investigación en Ecuador mencionaron como propósito identificar la correlación entre la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en una universidad de Ecuador, empleó una metodología mixta, descriptivos y correlacionales, así como métodos hipotético-deductivos e inductivo-deductivos, la técnica utilizada fue la encuesta y la población fue de 84 docentes. En sus resultados, se demostró el vínculo entre el escenario laboral y el rendimiento

de los catedráticos por lo que hay una conexión favorable entre el ambiente de trabajo y la evaluación del rendimiento docente. En conclusión, la mejora de los diversos elementos que integran el entorno laboral en la plana docente en una universidad influye de manera beneficiosa en la supervisión de la labor de los maestros, por lo tanto, se relaciona con su satisfacción al trabajar en una organización donde se sienten bien, lo que los motiva a lograr mejores resultados en su trabajo educativo.

Pino et al. (2021) en su investigación en Ecuador tuvieron como objetivo examinar cómo el ambiente laboral impacta en el rendimiento laboral de los empleados del Hospital Tipo B en la parroquia Huambaló, ubicado en la Provincia de Tungurahua, 2020. Empleó un enfoque cuantitativo, analítico, correlacional y descriptivo. Se realizó la encuesta a 30 colaboradores por un cuestionario con escala de Likert. En los resultados obtenidos, se observó que el 17% de los empleados indicó que la comunicación interpersonal efectiva en el equipo laboral es ocasional, y un 10% dijo que ocurre en contadas ocasiones. Finalmente, se concluyó que el 43% de los encuestados expresó que el entorno laboral les facilita desenvolverse con eficacia en la mayoría de las ocasiones, mientras que el 7% afirmó que esto sucede de manera esporádica.

Santana (2021) en su investigación en México refirió propósito es examinar el ambiente laboral y su impacto en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos y colaboradores de empresas privadas. Además, contó con una metodología cuantitativa, asimismo su muestra fue de 120 trabajadores de entidades públicas y privadas, quienes participaron en un cuestionario de 14 ítems para medir a las variables correspondientes. Los resultados mostraron que un 57 % consideró factible la relación con sus compañeros para ejercer actividades colectivas y obtener resultados concluyentes de calidad elegible, un 89 % consideró que el desempeño laboral es ideal y un 75 % determinó que la atmósfera laboral influye directamente sobre la eficiencia de las funciones personales. Finalmente, se obtuvo como conclusión que, es importante identificar que los aspectos que compone el clima laboral resultan esenciales para el establecimiento de un nivel productivo en las organizaciones gubernamentales y empresas privadas.

Por su parte, también se consideró antecedentes nacionales como Alvarado y Contreras (2021) en su investigación en Perú señalaron como objetivo determinar cuáles son los elementos clave que afectaban al ambiente organizacional dentro del Hospital San Juan de Dios. Por ello empleó un método cuantitativo, asimismo su población fue de 132 colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta para el recojo de datos. Por otro lado, constató que, el 50 % de los consultados expresaron que hay áreas de mejora y aspectos poco saludables relacionados con la motivación proporcionada a los trabajadores. Además, el 60 % de encuestados en relación con la selección de decisiones mencionaron aspectos existentes por mejorar y la situación actual tampoco favorece un ambiente saludable en este aspecto. Finalmente, concluyeron que, es importante analizar todos los factores que no permiten un mejor ambiente laboral para los trabajadores, además que se pueda priorizar por parte de los empleadores un mejor sistema de trabajo en donde se vele por la tranquilidad.

De la Cruz y Ramírez (2021) en su investigación en Perú mencionaron como objetivo identificar la conexión entre el ambiente y la complacencia laborales de las enfermeras en una unidad quirúrgica de EsSalud en la ciudad de Lima durante el año 2017. Además, tuvo una perspectiva cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional – transversal, nivel aplicativo, asimismo se aplicó la técnica de encuesta a 75 enfermeras. En otro aspecto relevante, los resultados de la encuesta señalaron que los encuestados atribuyen las vicisitudes de desempeño laboral a la insuficiencia de apoyo y responsabilidad por parte del empleador. Este hallazgo subraya la importancia de considerar medidas específicas que fomenten un ambiente de trabajo más colaborativo y que promuevan la implicación activa de la dirección en el desarrollo y bienestar de los empleados. Finalmente, los autores concluyeron que existe una conexión entre las variables debido a que se obtuvo un valor de 0.708.

Ruiz (2021) en su investigación en Perú indicó como objetivo principal establecer la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento de los funcionarios públicos. Además, contó con una metodología cuantitativo de nivel no experimental con una población de 79 trabajadores del hospital, asimismo se empleó como técnica de recojo de datos el cuestionario. Los resultados revelaron que un 69,6% de los estudiados consideran que el clima laboral es óptimo, ya que los

empleadores proporcionan todas las herramientas necesarias para crear un entorno laboral mejorado. En este sentido, la comunicación se destaca como un elemento crucial para fomentar un ambiente de trabajo más efectivo. Finalmente, como conclusión se estableció que hay una correlación entre las variables analizadas, evidenciada por un valor de 0.685, próximo a uno. Este resultado sugiere una interpretación positiva y señala la presencia de una conexión notable entre las variables objeto de estudio.

Joyo (2019) en su investigación en Perú detalló como objetivo analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados. Para lograrlo, implementó un enfoque cuantitativo básico con un diseño no experimental, utilizando un cuestionario aplicado a 36 trabajadores. Los resultados revelaron que el entorno laboral desempeña un papel crucial en el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos respaldan la vital importancia de cultivar y mantener un ambiente laboral saludable y propicio para potenciar la productividad y la satisfacción de los empleados. En última instancia, se llegó a la conclusión de que existe una conexión significativa entre las variables estudiadas, respaldada por un valor de 0.878.

Sánchez (2022) en su investigación en Perú refirió como finalidad indagar sobre la relación entre el ambiente laboral y la motivación de los empleados administrativos en una municipalidad. Optó por un enfoque cuantitativo mediante un diseño no experimental, utilizando la técnica de encuestas aplicada a 44 empleados. Los resultados revelaron una correlación positiva de 0.348, indicando que un entorno laboral favorable y la provisión de capacitación generan confianza y motivación sostenida en el personal administrativo. En última instancia, se concluyó que existe una relación directa entre el clima laboral y la motivación, destacando la importancia de cultivar un entorno laboral positivo para promover el rendimiento y la satisfacción del personal.

En lo que respecta a las bases teóricas de la primera variable se tiene al Clima laboral, Pérsico y Castro (2022) mencionaron que es el entorno o ambiente psicológico y social que se experimenta en el lugar de trabajo, además es la percepción colectiva que los empleados tienen sobre su entorno laboral, las interacciones personales, los lineamientos de la empresa, la cultura organizacional y otros aspectos que influyen en su experiencia laboral.

Li et al. (2020) refirió que el entorno laboral está vinculado al aumento o disminución de los niveles de eficiencia, al constante progreso en el desempeño profesional de los empleados y afecta la motivación para alcanzar objetivos, contribuyendo a la estabilidad tanto laboral como emocional. De esta manera, señalan cómo su relevancia impacta en la conducta y en la expresión de emociones hacia la organización, dando prioridad a las acciones que se perciben como beneficiosas para una integración adecuada en el sistema operativo de la institución, así como para fortalecer relaciones interpersonales con otros colegas en todas las áreas que abarca la entidad.

Piligua et al. (2019) destacaron que el entorno laboral está relacionado con el grado de contento que experimenta el empleado dentro de la empresa, un aspecto que merece una profunda reflexión en el ámbito empresarial. Por lo tanto, sería necesario subrayar que la motivación continua resulta en individuos mejorados, más comprometidos no solo con la organización, sino también consigo mismos.

Por otra parte, se tienen las características de la variable clima laboral, Pérsico y Castro (2022) precisaron que el clima laboral se caracteriza por la excelencia de la interacción y los vínculos sociales en el ambiente de empleo. En un clima positivo, la comunicación es abierta, transparente y efectiva, fomentando una comprensión clara de los objetivos organizacionales y las expectativas laborales. Las relaciones entre los colegas y con los líderes son saludables, basadas en el respeto y la colaboración.

Por otro lado, se tiene las dimensiones de la variable clima laboral, la primera dimensión responsabilidad, Pérsico y Castro (2022) detallaron que se define como la capacidad y disposición de los empleados para cumplir con sus deberes y tareas asignadas de manera eficiente, efectiva y ética, en un entorno laboral saludable, la responsabilidad implica más que simplemente cumplir con las funciones laborales.

Asimismo, Iglesias y Torres (2019) mencionaron que la responsabilidad en el clima laboral contribuye al fortalecimiento de la eficiencia, la moral y la colaboración dentro del equipo. Además, fomenta un ambiente donde los empleados se sienten valorados y confiados en su capacidad para cooperar al logro general de la compañía.

González et al. (2021) detallaron que la responsabilidad dentro del clima laboral se cumple diligentemente con sus tareas y responsabilidades individuales. Esto contribuye al funcionamiento eficiente de la organización y al cumplimiento de sus metas, además se implica asumir la iniciativa y la autonomía en la ejecución de tareas. Los empleados responsables no solo esperan instrucciones, sino que también toman decisiones informadas y muestran un fuerte sentido de propiedad en su trabajo.

Además, la dimensión recompensa, Pérsico y Castro (2022) mencionaron que los beneficios, reconocimientos y estímulos que los empleados reciben como resultado de su desempeño y contribución en el entorno de trabajo. En un clima laboral saludable, las recompensas van más allá de la compensación financiera y pueden incluir elementos tangibles e intangibles que refuerzan el sentido de logro, motivación y satisfacción de los empleados.

También, la recompensa en el clima laboral es esencial para motivar a los empleados, fortalecer la retención del talento y fomentar un ambiente donde se sientan valorados y apreciados por sus contribuciones, asimismo la diversidad de recompensas, tanto tangibles como intangibles, contribuye a la creación de un entorno laboral enriquecedor y gratificante (Geraldo et al., 2020).

Rozo et al. (2019) mencionaron que un ambiente de trabajo positivo, que incluye relaciones laborales saludables, un liderazgo eficaz y una cultura organizacional inclusiva, se percibe como una recompensa en sí misma, ello contribuye al disfrute del trabajo y al compromiso de los empleados.

Por otro lado, la dimensión Riesgo implica, a la eventualidad de que sucedan acontecimientos o circunstancias que puedan tener un impacto adverso en el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los empleados dentro de una entidad. Este riesgo puede presentarse de diversas maneras, como conflictos interpersonales, falta de comunicación efectiva, discriminación, estrés laboral, y otros elementos que pueden contribuir a la creación de un entorno laboral poco saludable (Cruz et al., 2022).

Para Medina y Heredia (2023) la importancia de gestionar el riesgo la importancia del ambiente laboral reside en su impacto directo en la percepción de satisfacción laboral y, por ende, en la salud global de la organización. Un ambiente laboral positivo no solo contribuye al desarrollo emocional y mental de los

trabajadores, sino que también potencia la productividad, fortalece la retención de talentos y moldea la cultura organizacional.

Con respecto de la dimensión calidez, se define como la presencia de un ambiente acogedor, amable y empático en el entorno de trabajo. Se manifiesta a través de interacciones respetuosas, comunicación abierta, apoyo mutuo entre colegas y liderazgo compasivo. La importancia de la calidez en el clima laboral radica en su capacidad para cultivar relaciones positivas entre los miembros del equipo, promover un sentido de pertenencia y mejorar la satisfacción laboral. Un entorno cálido favorece la colaboración, reduce el estrés y contribuye a un mayor compromiso por parte de los empleados (López & Castiblanco, 2021).

Acerca de la dimensión apoyo, Rojas et al. (2020), lo define a la disposición y acción de brindar respaldo, asistencia y comprensión entre los miembros de un equipo dentro de una organización. Este respaldo puede manifestarse a través de la colaboración efectiva, el reconocimiento de logros, la disposición para ayudar en momentos de dificultad y la promoción de un ambiente de trabajo solidario. La importancia del apoyo en el clima laboral radica en su capacidad para fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la moral de los empleados y crear un entorno en el que se sientan respaldados y valorados.

Con respecto a Estándares Tran et al. (2023), el autor define que se refiere a las normas o criterios establecidos en el entorno de trabajo para evaluar el rendimiento de los empleados. Los estándares pueden incluir metas cuantificables, expectativas de calidad, plazos y otros criterios medibles que se utilizan para evaluar el desempeño individual y colectivo en el lugar de trabajo. Un clima laboral positivo puede influir en cómo los empleados perciben y responden a estos estándares. Un entorno de trabajo saludable, con relaciones interpersonales positivas, comunicación efectiva y apoyo emocional, puede motivar a los trabajadores a alcanzar y superar los estándares establecidos.

Por otro lado, Jiang y Huo (2023), el conflicto se refiere a la presencia y la naturaleza de tensiones, disputas o desacuerdos entre los empleados, equipos o departamentos dentro de una organización. El conflicto en el clima laboral puede surgir debido a diferencias en estilos de trabajo, objetivos, valores, comunicación deficiente o cualquier otra discrepancia que genere tensiones entre los miembros

del equipo. Un clima laboral marcado por conflictos persistentes puede tener repercusiones significativas en el desempeño de los trabajadores.

Por último, Xiong et al. (2023) Con respecto a Identidad concluye como definición que se alega a cómo la comprensión y experiencia individual de los colaboradores en relación con su identidad, tanto personal como profesional, se ve afectada por el entorno laboral. Esta dimensión aborda cómo el clima laboral incide en la forma en cómo los trabajadores se ven a sí mismos en el contexto de su trabajo, así como en la alineación de sus valores personales con los principios y la norma de la institución.

Desempeño laboral para la segunda variable Hui et al. (2023) se refiere a la eficacia y eficiencia con la cual los integrantes desempeñan sus funciones y deberes dentro del grupo corporativo. Un clima laboral positivo puede contribuir a un mejor desempeño laboral al fomentar la motivación, la responsabilidad, la satisfacción y el trabajo conjunto entre los miembros del equipo, mientras que un entorno laboral poco favorable puede tener efectos adversos, como la reducción de la productividad, el aumento del estrés y la falta de satisfacción laboral.

Con respecto a Problemas de desempeño Rao et al. (2022), el autor menciona que se refiere a los obstáculos, dificultades o situaciones que afectan negativamente la ejecución eficiente y efectiva de las tareas laborales por parte de los empleados. Estos problemas pueden abarcar diversas áreas, como la falta de motivación, la insatisfacción laboral, la inadecuada asignación de tareas, la ausencia de recursos necesarios, la comunicación deficiente, el estrés laboral, entre otras causas que pueden influir en el rendimiento individual y colectivo de los colaboradores en una organización.

En cuanto a Disciplina Prabu y Waris (2015) destaca el autor que se refiere a la capacidad de mantener un entorno de trabajo organizado y estructurado, donde se promueva el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos. La disciplina en el lugar de trabajo implica el respeto mutuo, el seguimiento de reglas establecidas y la responsabilidad individual y colectiva. Un clima laboral positivo en términos de disciplina fomenta la autoorganización, el apego a plazos, la ética laboral y la competencia de solucionar conflictos constructivamente, lo cual contribuye directamente al desempeño eficiente y efectivo de los trabajadores.

Por consiguiente, Protección del empleo Ferreiro et al. (2023), se refiere a la percepción y la existencia de medidas y políticas dentro de una organización que brindan seguridad y estabilidad laboral a los empleados. Esta dimensión aborda cómo las políticas organizacionales y las políticas de recursos humanos influyen en la percepción de protección laboral de los empleados. En un entorno laboral donde la protección del empleo es sólida, los trabajadores tienden a sentirse más seguros en sus posiciones y están menos preocupados por la posibilidad de perder su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio empleó una metodología de tipo aplicada, con el conocimiento de las ciencias administrativas y las investigaciones que constantemente se vienen dando en el ámbito empresarial, además son aplicadas en la calificación del clima laboral en una empresa de construcción civil.

Según Hernández Sampieri et al. (2006, p. 158), “El enfoque, esquema o táctica que se formula con la finalidad de recabar los datos necesarios en un estudio” se categoriza de la siguiente manera:

De acuerdo con Fidias Arias (2006, págs. 1-5); conceptualiza: “Es el enfoque generalizado que el investigador elige para abordar la pregunta de investigación planteada. En función del diseño, este estudio se divide en tres categorías: documental, de campo y documental”. Clasificando el Diseño de Investigación como se muestra:

Para la investigación se optó por un Diseño de tipo No Experimental, según los conceptos tomados como referencia en el caso del diseño 1; Sería No Experimental Transversal, para el caso del diseño 2; Sería una investigación de campo.

Por ello, el uso de un diseño no experimental, como el diseño transversal para el primer caso y un enfoque de investigación de campo para el segundo caso, señala una orientación hacia la observación y descripción de fenómenos en su contexto natural. Esto implica que la investigación se llevará a cabo sin manipular activamente las variables independientes, sino más bien registrando y analizando cómo se manifiestan naturalmente en el entorno estudiado. Este enfoque permite una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados dentro de su contexto real, proporcionando una visión más holística y rica de los mismos.

3.1.2. Nivel de Investigación

En la amplia colección de trabajos de investigación, se reconocen diversos niveles de investigación entre los más resaltantes y los que más se usan son los siguientes: exploratoria, descriptiva, explicativa, correlacional y comparativa. Según (Palencia);

ha tomado ciertos conceptos los cuales describen algunas características del nivel de investigación que a continuación se menciona.

La principal finalidad de la investigación descriptiva fue analizar de forma sistemática los eventos y caracteres de una región determinada o un área de interés en particular. En estas indagaciones, se buscó crear una identificación precisa del fenómeno en cuestión a través de la medición de sus variables. El enfoque principal se centró en el análisis independiente de cada componente, propiedad, característica o rasgo. En ocasiones, se pueden combinar las mediciones de dos o más características para comprender mejor cómo se manifiesta el fenómeno. Sin embargo, es importante destacar que la investigación descriptiva se limita a recopilar datos descriptivos, sin intentar explicar relaciones, probar hipótesis o realizar predicciones probabilísticas o causales, aunque sus hallazgos pueden abrir la puerta a investigaciones posteriores (Daroncele, 2022, pág. 15).

En resumen, su propósito central es detectar, identificar, explicar y exponer minuciosamente las particularidades del objeto de estudio. Puede aplicar técnicas estadísticas y organizar la información en tablas de análisis. Además, la investigación descriptiva también tiene como propósito revelar acontecimientos, evaluar su importancia y relevancia, su frecuencia y evolución. A través de la medición, clasificación, interpretación y evaluación, proporciona información sistemática y comparativa con otras fuentes (Vega & Barrantes, 2022, p. 10).

La investigación correlacional tiene como meta establecer la conexión entre dos o más variables y evaluar la intensidad y dirección de esta relación. Este proceso implica medir dos características distintas en los mismos sujetos dentro de un mismo contexto. Cuando existe una correlación, implica que, si una variable experimenta un cambio, la otra también lo hace, ya sea en la misma dirección (correlación positiva) o en direcciones opuestas (correlación negativa), o pueden no tener una relación aparente (correlación nula). Este tipo de investigación se emplea para indagar el comportamiento de una variable a través de la comprensión de otras variables interrelacionadas. Puede explorar la relación entre dos o más variables o características medidas. Por ejemplo, se podría analizar la conexión entre el desempeño académico y la motivación, donde la correlación podría ser positiva o negativa. Sin embargo, es importante señalar que no se puede afirmar

que la falta de motivación cause un bajo rendimiento o viceversa (Chambi et al., 2022).

Se denomina de esta manera porque tiene como finalidad contrastar dos o más conjuntos o situaciones en uno o varios atributos, ya sean físicos, mentales o sociales. Su base principal radica en la observación detallada y el análisis de cada conjunto, con el propósito de identificar semejanzas y diferencias, así como características comunes o divergentes entre ellos. Así mismo, puede dividirse en cualitativa o cuantitativa, según la manera en que se maneje la información recopilada. Un ejemplo de este tipo de investigación sería la comparación de dos grupos diferentes de personas en una característica particular, como analizar cómo los adolescentes de áreas urbanas y rurales manejan la agresividad. También podría involucrar la evaluación de la eficacia de dos sistemas operativos, como Linux y Windows, en la ejecución simultánea de varios programas. Además, podría incluir la comparación de las expectativas de hombres y mujeres en cuanto a la cantidad de hijos deseados, entre otros ejemplos similares. Por el nivel de investigación que se está desarrollando, amerita que podamos realizar un estudio descriptivo, explicativo y correlativo (Vega & Barrantes, 2022).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables: En primer lugar, nominales: cuando se pueden clasificar, ejemplo: Ácido o Base, Orgánico o Inorgánico, Empleados u Obreros; en segundo lugar, ordinales: Cuando es posible establecer un orden en su dominio de variación; en tercer lugar, discretas: Cuando su rango de valores solo consiste en números enteros. Ejemplo: la cantidad de individuos que experimentan acoso laboral; en cuarto lugar, continuas: Cuando su variabilidad puede incluir valores fraccionarios o decimales. Ejemplo: el pH, la densidad, promedio de afectación o depresión.

Variable: Clima laboral

Definición conceptual

Pérsico y Castro (2022) mencionaron que es el entorno o ambiente psicológico y social que se experimenta en el lugar de trabajo, además es la percepción colectiva que los empleados tienen sobre su entorno laboral, las

comunicaciones interpersonales, las directrices de la empresa, la cultura organizacional y otros aspectos que influyen en su experiencia laboral

Definición operacional:

La variable se encuentra estructurada a partir de 8 dimensiones: son Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Estándares, Conflicto e Identidad.

Dimensión: Responsabilidad

Indicadores:

Decisiones, Funciones

Dimensión: Recompensa

Indicadores:

Pagos, promociones

Dimensión: Riesgo

Indicadores:

Desafíos, Seguridad

Dimensión: Calidez

Indicadores:

Grupos de Trabajo, Compañerismo

Dimensión: Apoyo

Indicadores:

Retroalimentación, Colaboración

Dimensión: Estándares

Indicadores:

Metas colectivas, Metas personales

Dimensión: Conflicto

Indicadores:

Opiniones, Decisiones

Dimensión: Identidad

Indicadores:

Sentimiento de pertenencia, valoración

Escala de medición: Ordinal, tomando en cuenta la escala tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Hui et al. (2023) mencionaron que la productividad y la eficacia con la cual los colaboradores realizan sus labores y compromisos dentro de la organización. Un clima laboral positivo puede contribuir a un mejor desempeño laboral al fomentar el estímulo, la dedicación, la satisfacción y la cooperación entre los miembros del equipo, mientras que un clima laboral negativo puede tener efectos perjudiciales, como la disminución en el rendimiento, el aumento del estrés y la ausencia de satisfacción laboral.

Definición operacional: La variable se encuentra estructurada a partir de 3 dimensiones: son Problemas de desempeño, Disciplina y Protección del empleo.

Dimensión: Problemas de desempeño

Indicadores:

Impuntualidad, Retraso de funciones, Incapacidad para gestionar información, Problemas personales, Incumplimiento, Conflictos, Conducta inapropiada.

Dimensión: Disciplina

Indicadores:

Normativa, Seguridad y productividad, Comunicación y Formación, Cumplir necesidades laborales

Dimensión: Protección del empleo

Indicadores:

Contrato implícito, Buena fe y trato justo, Irregularidades ,Despidos improcedentes.

Escala de medición: Ordinal, tomando en cuenta la escala tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Para Condori (2020) es la totalidad de componentes que poseen una propiedad determinada y son el foco de interés en una indagación, lo cual constituye el grupo íntegro que se quiere examinar y del cual se extraerán los datos requeridos para efectuar análisis, inferencias y conclusiones.

Criterios de inclusión:

- Se tomaron en cuenta 250 trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del hospital en Tambobamba que no poseen relación con la obra en el sector Apurímac.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba.

Tamaño de muestra: 152

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Muestreo

El muestreo censal implica la inclusión de todos los elementos de la población, lo que proporciona comprensión exhaustiva y minuciosa de las características que se están investigando. Este enfoque estratégico se implementó con el objetivo de maximizar la relevancia y verificar los resultados obtenidos en el estudio (George , 2021).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tomará en consideración la técnica de la encuesta por lo cual se tomará como instrumento al cuestionario (Feria et al., 2020). Por lo que para la variable de Clima laboral se tomará en consideración un instrumento conformado por 16 afirmaciones de tipo Likert, éstas conformadas por 8 dimensiones (Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Estándares, Conflicto, Identidad).

En cuanto a la segunda variable se tomará en consideración un instrumento conformado por afirmaciones de la misma forma por tipo Likert, en base a las dimensiones (Problemas de desempeño, Disciplina, Protección del empleo) Con ello se tomará en cuenta la validez del instrumento por parte de 03 expertos, que optarán por una revisión rigurosa para poder validar el instrumento.

La prueba de confiabilidad revela que el cuestionario relacionado con la variable Clima y Desempeño laborales. En consecuencia, estos resultados indican una confiabilidad positiva en ambos cuestionarios.

3.5 Procedimientos

Se redactarán las definiciones operacionales y los procedimientos correspondientes para establecer un marco claro y coherente en la investigación. Posteriormente, se llevará a cabo una evaluación exhaustiva del sistema de medición, acompañada de un diseño detallado del instrumento a utilizar, garantizando la fiabilidad y validez de los datos recopilados.

Los resultados obtenidos serán sometidos a un análisis descriptivo mediante el software SPSS V26, con el propósito de identificar patrones, tendencias y características fundamentales de los datos recogidos. Además, se realizará un análisis inferencial utilizando el mismo software, con el objetivo de establecer relaciones causales o asociativas entre las variables estudiadas, profundizando así en la comprensión del fenómeno bajo investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Indicaron que se lleva a cabo un análisis descriptivo e inferencial exhaustivo, con el propósito de abarcar completamente todos los resultados obtenidos, mediante métodos factibles que favorezcan la comprensión integral de los hallazgos identificados y analizados, este enfoque metodológico busca proporcionar una visión holística y detallada de los datos recopilados (Segundo & Mendoza, 2021, págs. 16-17).

En primer lugar, el análisis descriptivo se verá categorizado en tablas y/o figuras, ejemplificando las frecuencias y porcentajes que permitan comprender la medición de las variables y sus dimensiones, identificando como se encuentra en la problemática presentada por medio de datos numéricos que brindarán una perspectiva verificada y comprensible.

Por otro lado, el análisis inferencial contemplará la prueba de normalidad como punto de partida, a fin de reconocer que prueba estadística se empleará para la corroboración de las hipótesis de estudio, ya sea una prueba paramétrica o no paramétrica. La conjunción de ambos análisis permitirá obtener un panorama extenso de la problemática de estudio y posibilitar la formulación de conclusiones claras.

La combinación de ambos análisis proporciona una comprensión más completa y profunda de los datos y del fenómeno estudiado. Mientras que el análisis descriptivo ofrece una descripción detallada de los datos en bruto, el análisis inferencial permite hacer generalizaciones y sacar conclusiones sobre la población en base a la muestra analizada. Juntos, estos análisis permiten formular conclusiones sólidas y fundamentadas que contribuyen al avance del conocimiento en el área de estudio.

3.7 Aspectos éticos

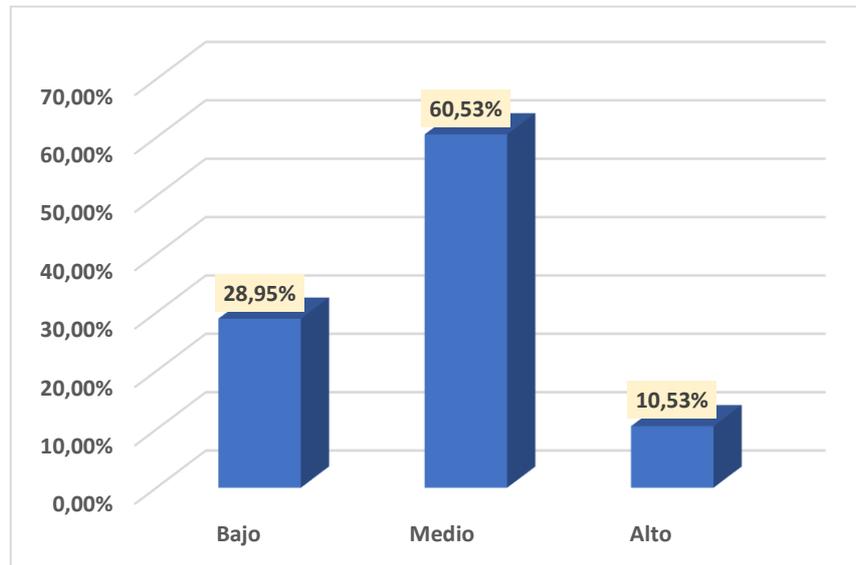
Para este estudio, se tomó en cuenta cuatro principios éticos fundamentales: beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía, siendo el primero, el principio de beneficencia implica llevar a cabo una investigación que contribuya a resolver un problema en la sociedad, siempre y cuando los objetivos del investigador sean positivos y sin intereses particulares, el principio de no maleficencia consiste en evitar causar daño a terceras personas durante el desarrollo de la investigación, así como abstenerse de atribuir ciertos intereses a terceros de manera injusta, el principio de justicia implica distribuir los beneficios de manera equitativa y ética, reconociendo y citando adecuadamente las contribuciones de los autores en el estudio, y el principio de autonomía, el cual es la libertad de elección para determinar si prefieren participar o retirarse en cualquier momento que consideren oportuno (Floridi, 2021), guardando el anonimato de los estudiantes encuestados, uso adecuado de la guía para la elaboración de tesis (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, 16-03-2023), turnitin y las normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Figura 1

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión clima laboral

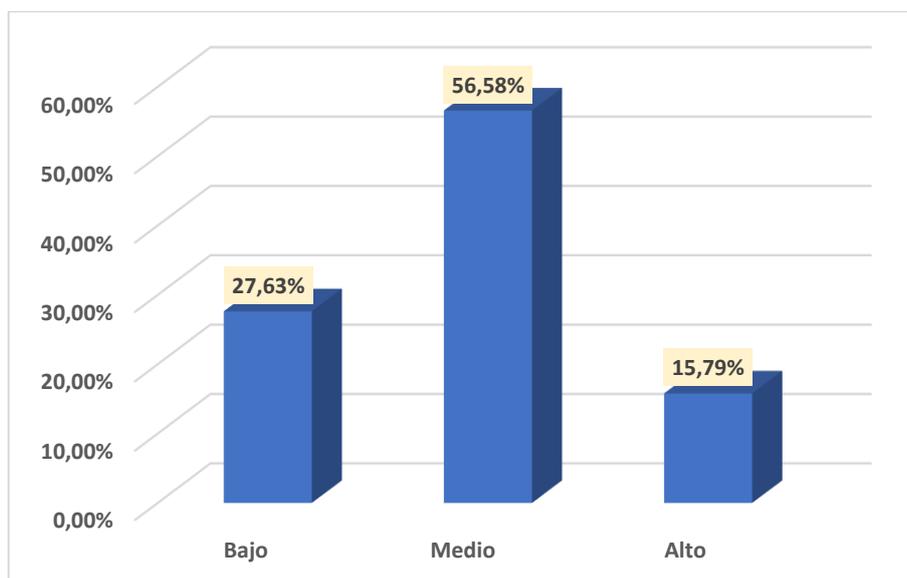


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Respecto a la primera figura, el clima laboral, se tiene el 28.95 % de los trabajadores manifestaron un nivel bajo en cuanto al clima laboral percibido en su área de labores. En contraposición, el 60.53% está en un nivel medio, y el 10.53% tuvieron un nivel alto respecto al clima laboral percibido en su área de labores.

Figura 2

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión responsabilidad

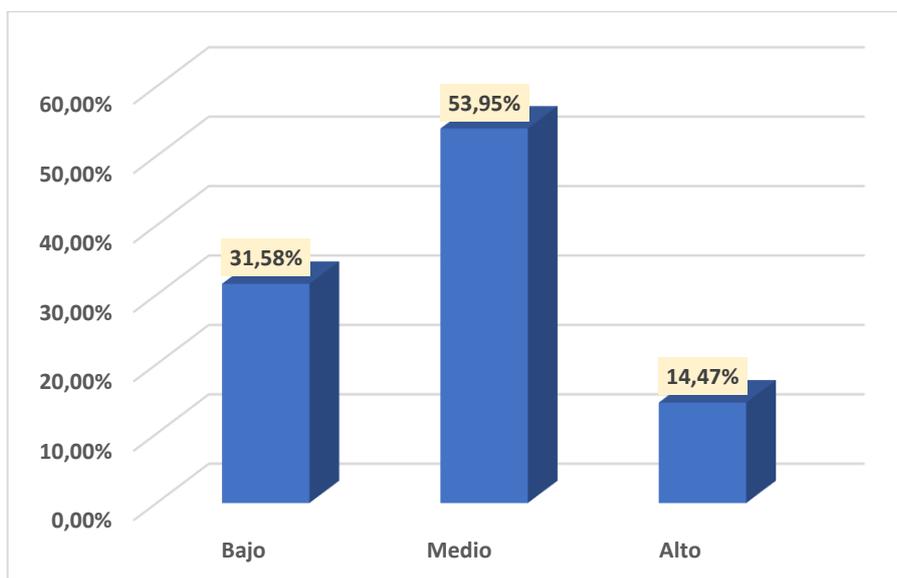


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la segunda figura, la primera dimensión, la responsabilidad, se observa que el 27.63 % de los trabajadores tienen un nivel bajo en cuanto a la responsabilidad percibida en su área de labores. Luego, el 56.58% está en un nivel medio, y el 15.79% obtuvo un nivel alto en base a la responsabilidad percibido en su área de labores.

Figura 3

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión recompensa

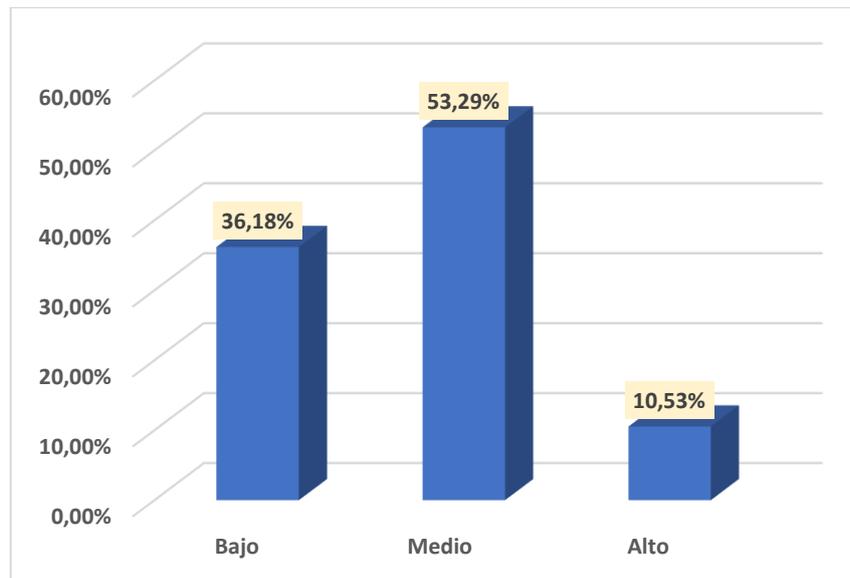


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la tercera figura, la segunda dimensión, la recompensa, se observa que el 31.58 % de los trabajadores resultaron con un nivel bajo en cuanto a la recompensa percibida en su área de labores. Luego, el 53.95% obtuvo un nivel medio, y solo el 14.47% resultaron con un nivel alto en cuanto a la recompensa percibido en su área de labores.

Figura 4

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión riesgo

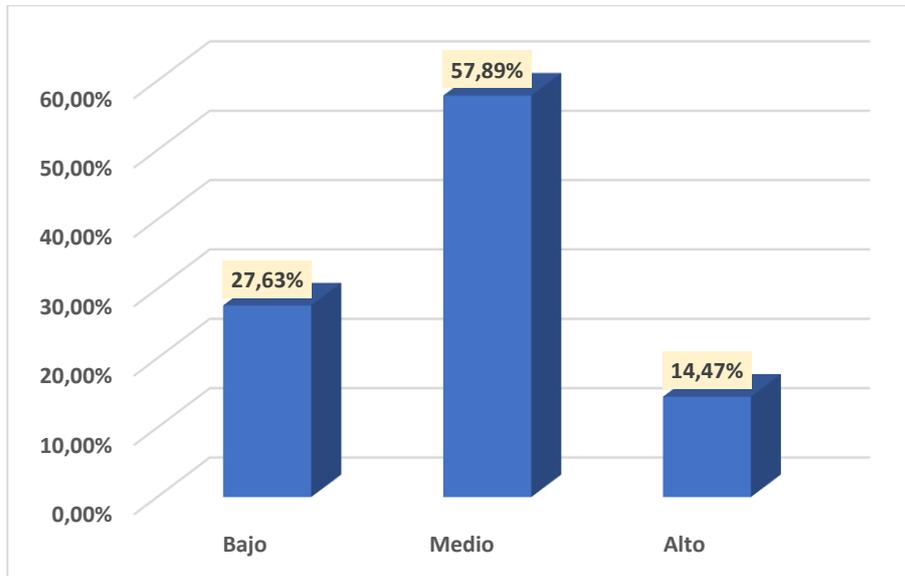


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la cuarta figura, la tercera dimensión, el riesgo, el 36.18 % de los trabajadores encuestados manifestaron un nivel bajo en cuanto al riesgo percibido en su área de labores. El 53.29% tuvo un nivel medio, y solo el 10.53 % resultaron con un nivel alto en cuanto al riesgo percibido en su área de labores.

Figura 5

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión calidez

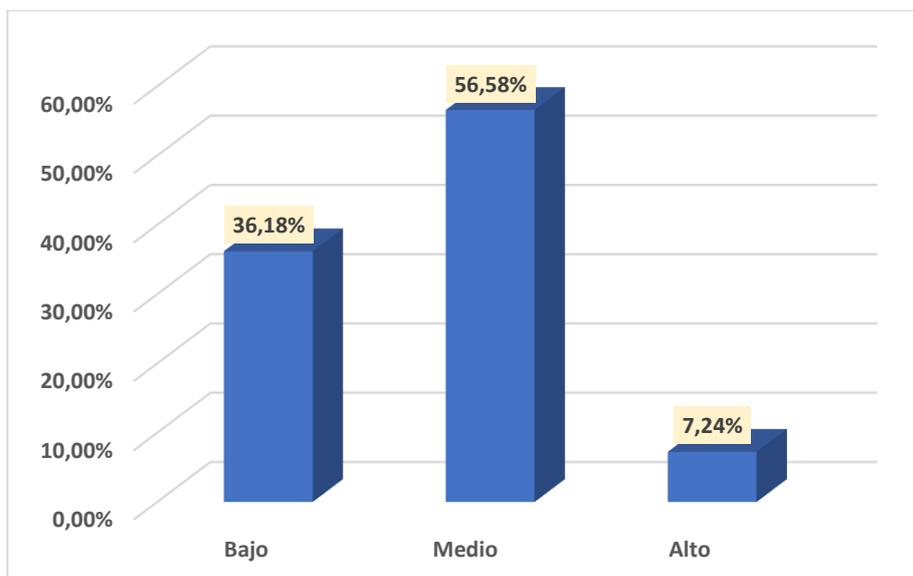


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura cinco, la cuarta dimensión, la calidez, se observa que el 27.63 % sacaron un nivel bajo en base a la calidez percibida en su área de labores. El 57.89 % está en un nivel medio, y solo el 14.47% llegaron a tener un nivel alto en cuanto a la calidez percibida en su área de labores.

Figura 6

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión apoyo



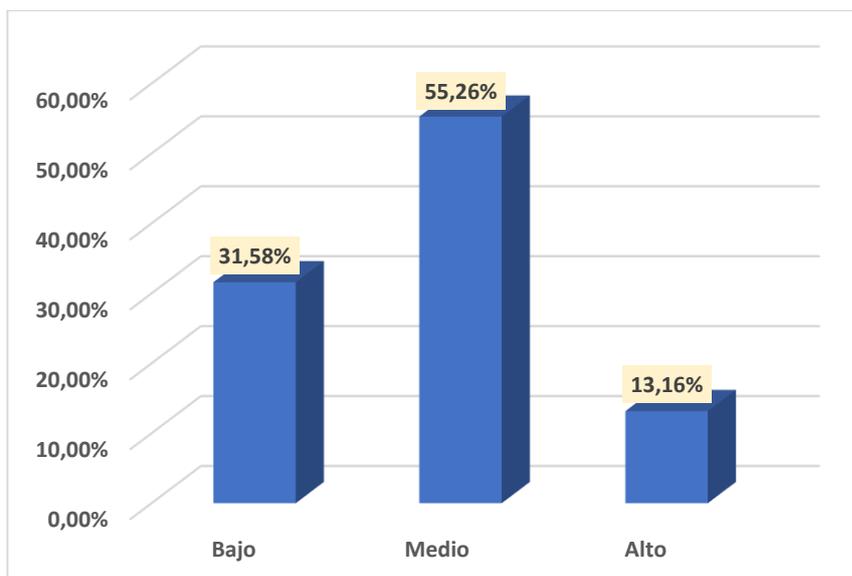
Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Descripción:

De acuerdo con la figura seis, la quinta dimensión, el apoyo, se observa que el 36.18 % de los colaboradores manifestaron un nivel bajo en cuanto al apoyo percibido en su área de labores. El 56.58 % obtuvo un nivel medio, y el 7.24 % sacaron un nivel alto en cuanto al apoyo percibido en su área de labores.

Figura 7

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión estándares

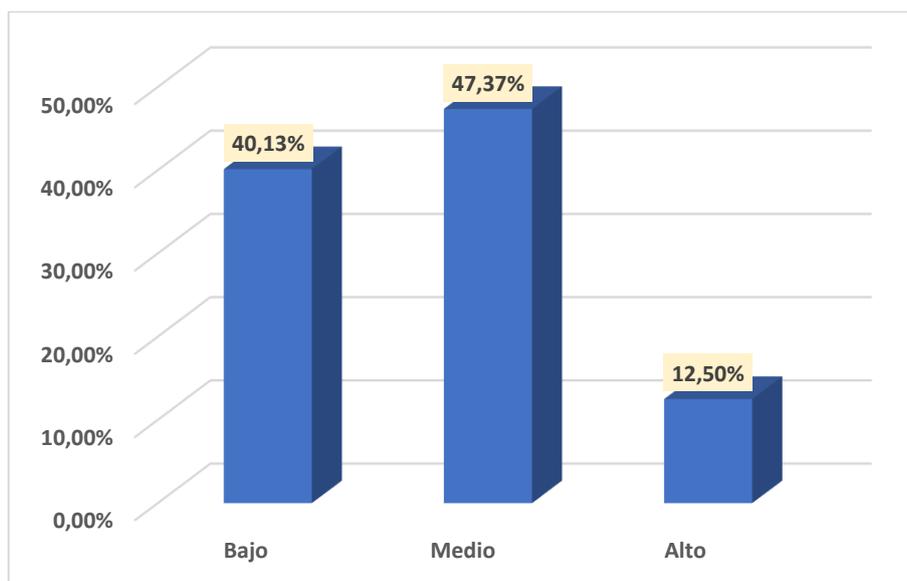


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura siete, la sexta dimensión, los estándares, se observa que el 31.58 % de los trabajadores sacaron un nivel bajo en función a los estándares percibidos en su área de labores. El 55.26% obtuvieron un nivel medio, y el 13.16% llegaron a tener un nivel alto sobre los estándares percibido en su área de labores.

Figura 8

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión conflicto

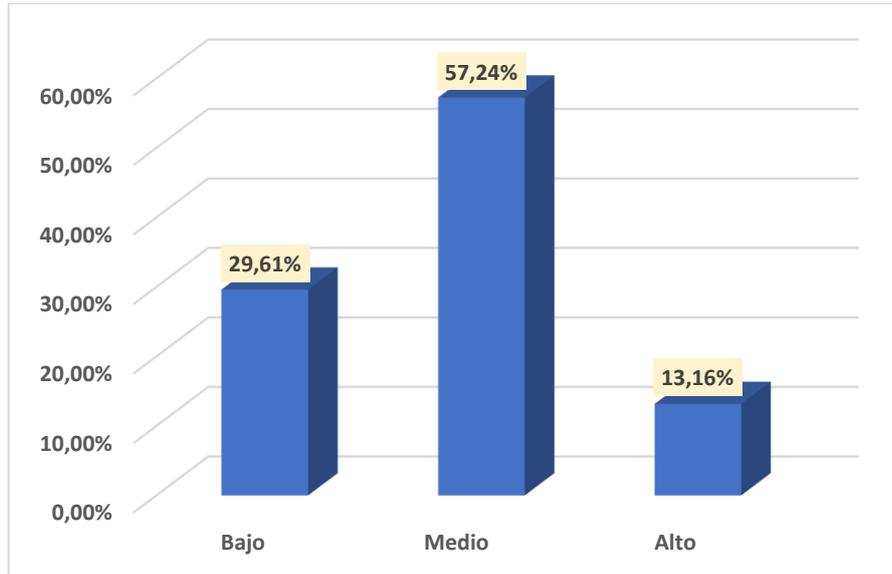


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura ocho, la séptima dimensión, el conflicto, se visualiza que el 40.13 % manifestaron un nivel bajo en cuanto al conflicto percibido en su área de labores. El 47.37 % tiene un nivel medio, y el 12.50 % llegaron a un nivel alto en cuanto al conflicto percibido en su área de labores.

Figura 9

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión identidad

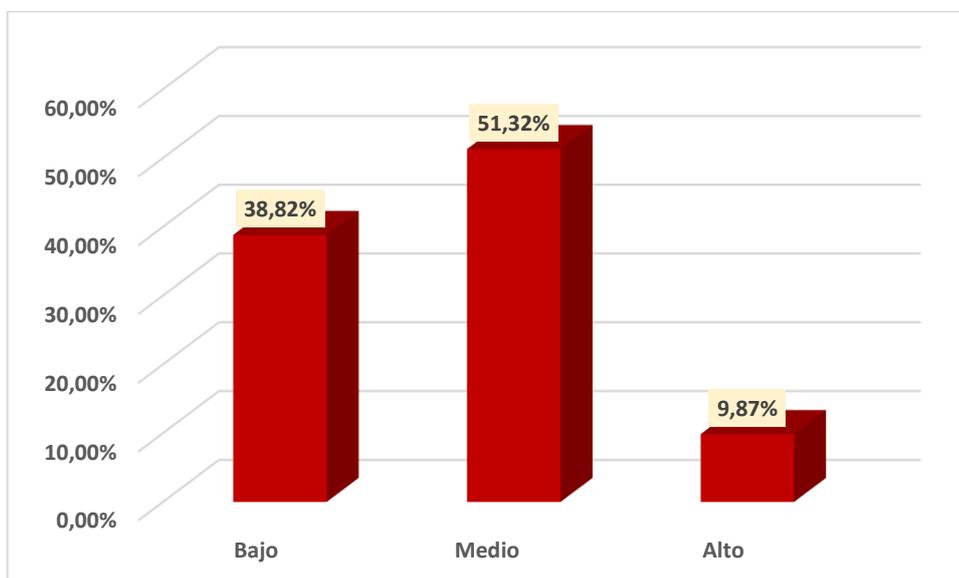


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura ocho, la octava dimensión, la identidad, se observa que el 29.61 % de los trabajadores sacaron un nivel bajo en base a la identidad percibida en su área de labores. El 57.24 % sacó un nivel medio, y el 13.16 % resultaron tener un nivel alto en cuanto a la identidad percibido en su área de labores.

Figura 10

Distribución de los encuestados según su percepción de la variable desempeño laboral

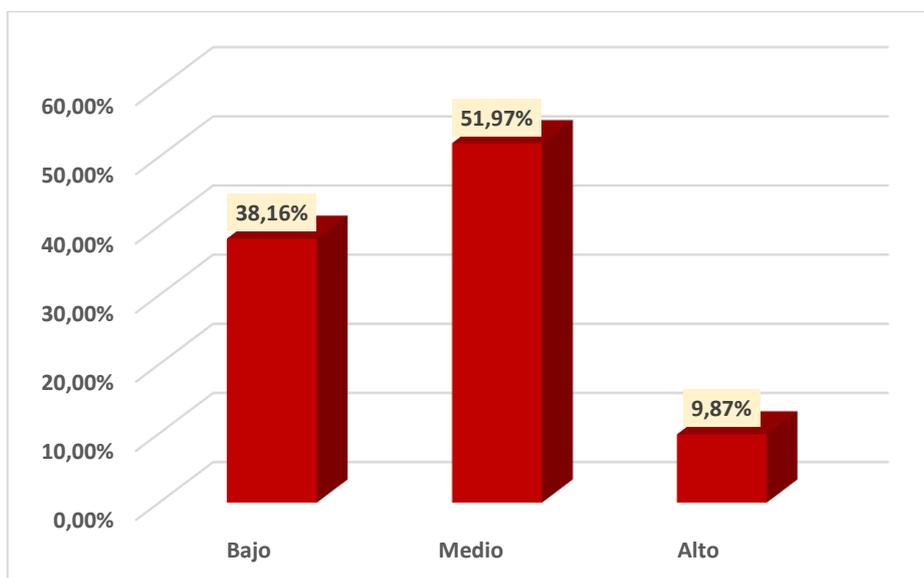


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Conforme a la segunda variable, desempeño laboral, el 38.82 % tuvo un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral percibido en su área de labores. El 51.32 % sacó un nivel medio, y solo el 9.87 % llegaron a tener un nivel alto en cuanto al desempeño laboral percibido en su área de labores.

Figura 11

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión problemas de desempeño

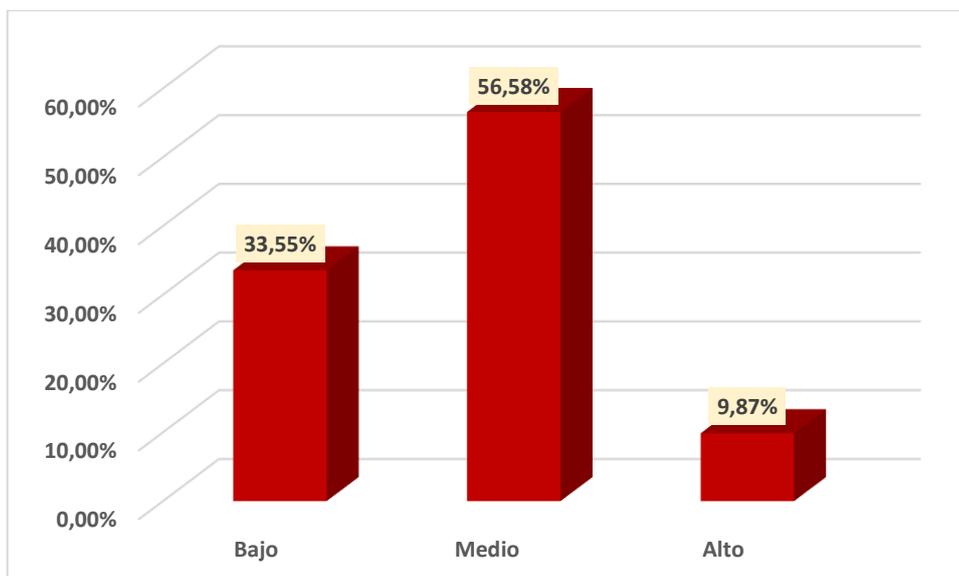


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura once, la primera dimensión, los problemas de desempeño, se observa que el 38.16 % obtuvo un nivel bajo en cuanto a los problemas de desempeño percibido en su área de labores. 51.97 % tuvo un nivel medio, y el 9.87 % llegaron a tener un nivel alto en cuanto a los problemas de desempeño percibido en su área de labores.

Figura 12

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión disciplina

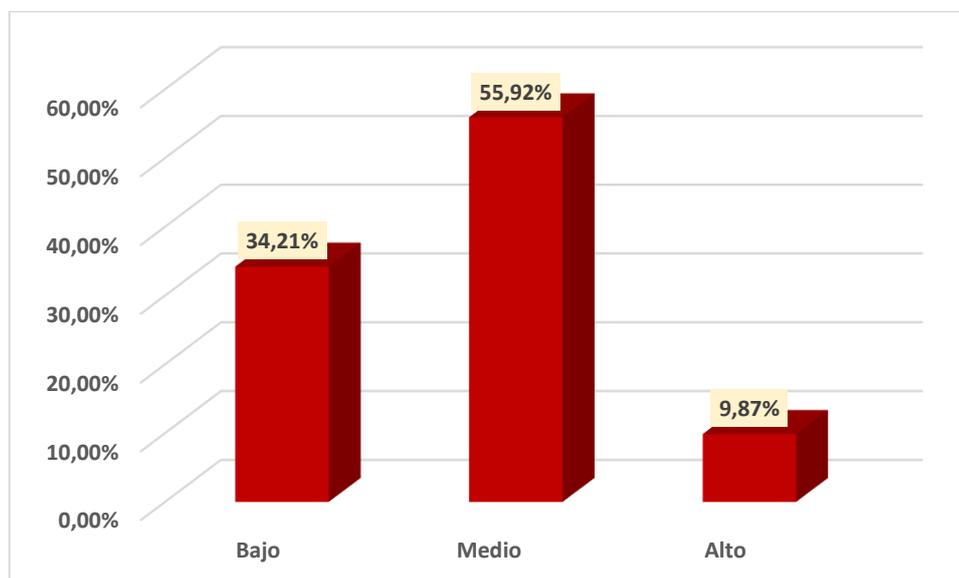


Nota: Encuesta elaborada por el investigador

De acuerdo con la figura doce, la segunda dimensión, la disciplina, se observa que el 33.55 % de los trabajadores sacaron un nivel bajo en base a la disciplina percibida en su área de labores. El 56.58 % obtuvo un nivel medio, y el 9.87 % llegaron a tener un nivel alto en cuanto a la disciplina percibido en su área de labores.

Figura 13

Distribución de los encuestados según su percepción de la dimensión protección del empleo



Nota: Encuesta elaborada por el investigador

Descripción:

De acuerdo con la figura trece, la tercera dimensión, la protección de empleo, se observa que el 34.21 % sacaron un nivel bajo en función a la protección de empleo percibido en su área de labores. El 55.92 % tuvo un nivel medio, y el 9.87 % resultaron con un nivel alto en cuanto a la protección de empleo percibido en su área de labores.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
Residuos	Estadístico	gl	Sig.
Residuos Modelo 1	0.066	152	,200
Residuos Modelo 2	0.042	152	,200
Residuos Modelo 3	0.054	152	,200
Residuos Modelo 4	0.038	152	,200

Nota: Prueba de Kolmogorov-Smirnov

La Tabla 3, muestra en los cuatro modelos estimados, los residuos de los modelos presentan una normalidad en la distribución de datos (sig. > 0.05). Este hallazgo constituye un requisito que confirma la validez de los modelos de regresión lineal generados.

Hipótesis General:

H₁: El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

H₀: El clima laboral no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 2

Regla de decisión de la hipótesis general

Situación encontrada	Decisión
$P \text{ valor} \leq 0.05$	Rechazar la H_0
$P \text{ valor} > 0.05$	No se rechaza la H_0

Nota: Criterio de aceptación o rechazo

Interpretación:

La tabla 4 presenta la regla de decisión, donde se destaca el punto crítico, que se establece en 0.05, como criterio para la aceptación o rechazo.

Tabla 3

Resumen del Modelo 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,931 ^a	,866	,865	7,47173

Nota: Prueba de R Cuadrado

Interpretación:

La Tabla 5 muestra un coeficiente de determinación (R²) de 0.886, lo que señala que aproximadamente el 88.6% de la variabilidad en que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 4*ANOVA - Modelo 1*

Modelo	Suma de cuadros	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	54171,824	1	54171,824	970,356	0,00
Residuo	8374,012	150	55,827		
Total	62545,836	151			

*Nota: Prueba ANOVA***Interpretación:**

Basándonos en el análisis realizado mediante ANOVA, se evidencia que el modelo 1 resultó significativo (sig. < 0.05). Esto sugiere que es viable construir un modelo de regresión lineal con las dos variables propuestas.

Tabla 5*Análisis de los Coeficientes del Modelo 1*

	B	Desv. Error	Beta		
Constante	5,390	2,526		2,134	,034
Clima laboral	1,764	,057	,931	31,151	,000

*Nota: Análisis de Coeficientes de las Variables***Interpretación:**

A partir del análisis de coeficientes del modelo 1, se observa que el clima laboral resultó significativo (sig. < 0.05) para explicar el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que, el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Hipótesis específica 1:

H₁: El clima laboral influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

H₀: El clima laboral no influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 6

Regla de decisión de la hipótesis específica 1

Situación encontrada	Decisión
$P \text{ valor} \leq 0.05$	Rechazar la H_0
$P \text{ valor} > 0.05$	No se rechaza la H_0

Nota: Criterio de aceptación o rechazo

Interpretación:

La tabla 8 presenta la regla de decisión, donde se destaca el punto crítico, que se establece en 0.05, como criterio para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7

Resumen del Modelo 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,918 ^a	,843	,842	3,82669

Nota: Prueba de R Cuadrado

Interpretación:

La Tabla 9 muestra un coeficiente de determinación (R²) de 0.843, lo que indica que aproximadamente el 84.3% de la variabilidad en el clima laboral influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 8*ANOVA - Modelo 2*

Modelo	Suma de cuadros	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	11766,297	1	11766,297	803,512	0,00
Residuo	2196,538	150	14,644		
Total	13962,836	151			

*Nota: Prueba ANOVA***Interpretación:**

Basándonos en el análisis realizado mediante ANOVA, se evidencia que el modelo 1 resultó significativo (sig. < 0.05). Esto sugiere que es viable construir un modelo de regresión lineal con las dos variables propuestas

Tabla 9*Análisis de los Coeficientes del Modelo 2*

Modelo 2	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	2,114	1,294		1,634	,104
Clima laboral	,822	,029	,918	28,346	,000

*Nota: Análisis de los Coeficientes de las Variables***Interpretación:**

A partir del análisis de coeficientes del modelo 2, se observa que el clima laboral resultó significativo (sig. < 0.05) para explicar que el clima laboral influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Hipótesis específica 2:

H₁: El clima laboral influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

H₀: El clima laboral no influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 10

Regla de decisión de la hipótesis específica 2

Situación encontrada	Decisión
$P \text{ valor} \leq 0.05$	Rechazar la H_0
$P \text{ valor} > 0.05$	No se rechaza la H_0

Nota: Criterio de aceptación o rechazo

Interpretación:

La tabla 12 presenta la regla de decisión, donde se destaca el punto crítico, que se establece en 0.05, como criterio para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 11

Resumen del Modelo 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,864 ^a	,746	,744	3,06973

Nota: Prueba de R Cuadrado

Interpretación:

La Tabla 13 muestra un coeficiente de determinación (R²) de 0.746, lo que indica que aproximadamente el 74.6% del clima laboral influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 12*ANOVA - Modelo 3*

Modelo	Suma de cuadros	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	4149,140	1	4149,140	440,309	0,00
Residuo	1413,485	150	9,423		
Total	5562,625	151			

*Nota: Prueba ANOVA***Interpretación:**

Basándonos en el análisis realizado mediante ANOVA, se evidencia que el modelo 3 resultó significativo (sig. < 0.05). Esto sugiere que es viable construir un modelo de regresión lineal con las dos variables propuestas.

Tabla 13*Análisis de los Coeficientes del Modelo 3*

Modelo 3	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	,983	1,038		,947	,345
Clima laboral	,488	,023	,864	20,984	,000

*Nota: Análisis de los Coeficientes de las Variables***Interpretación:**

A partir del análisis de coeficientes del modelo 3, se evidencia que el clima laboral resultó significativo (sig. < 0.05) para influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023, concluyendo que, el clima laboral influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Hipótesis específica 3:

H₁: El clima laboral influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

H₀: El clima laboral no influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 14

Regla de decisión de la hipótesis específica 3

Situación encontrada	Decisión
$P \text{ valor} \leq 0.05$	Rechazar la H_0
$P \text{ valor} > 0.05$	No se rechaza la H_0

Nota: Criterio de aceptación o rechazo

Interpretación:

La tabla 16 presenta la regla de decisión, donde se destaca el punto crítico, que se establece en 0.05, como criterio para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 15

Resumen del Modelo 4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
4	,852 ^a	,727	,725	2,99889

Nota: Prueba de R Cuadrado

Interpretación:

La Tabla 17 muestra un coeficiente de determinación (R²) de 0.852, lo que indica que aproximadamente el 85.2% de la variabilidad en el clima laboral influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Tabla 16*ANOVA - Modelo 4*

Modelo	Suma de cuadros	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	3583,463	1	3583,463	398,456	0,00
Residuo	1349,004	150	8,993		
Total	4932,467	151			

*Nota: Prueba ANOVA***Interpretación:**

Basándonos en el análisis realizado mediante ANOVA, se evidencia que el modelo 4 resultó significativo (sig. < 0.05). Esto sugiere que es viable construir un modelo de regresión lineal con las dos variables propuestas.

Tabla 17*Análisis de los Coeficientes del Modelo 4*

Modelo 4	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	2,293	1,014		2,261	,025
Clima laboral	,454	,023	,852	19,961	,000

*Nota: Análisis de los Coeficientes de las Variables***Interpretación:**

A partir del análisis de coeficientes del modelo 4, se evidencia que el clima laboral resultó significativo (sig. < 0.05) influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023, concluyendo que, que el clima laboral influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, los resultados y los antecedentes ya vistos se realizaron las discusiones para entender la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores en la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, en el año 2023.

En sintonía con investigaciones internacionales, como la llevada a cabo por Wang et al. (2023), se destaca la importancia crítica de un ambiente laboral saludable para enfrentar las presiones y desafíos, reflejando una coherencia en la importancia del clima laboral a nivel global.

Al contrastar con estudios nacionales, específicamente el de Alvarado y Contreras (2021), se observa una convergencia de mejora en el ambiente laboral. Estos hallazgos sugieren que experiencias exitosas implementadas en otros contextos nacionales podrían inspirar mejoras en la obra del hospital de Tambobamba.

La relación positiva entre el clima laboral y el desempeño, respaldada por estudios como el de Quintanilla et al. (2022), afirma la consistencia de la influencia del ambiente laboral en el rendimiento, proporcionando una base sólida para la interpretación de los resultados en el contexto específico de la obra del hospital.

La consideración de factores críticos, resaltada por Alvarado y Contreras (2021), y la evaluación de la influencia del clima organizacional en el desempeño, como en el caso de Pino et al. (2021), ofrecen perspectivas valiosas para abordar áreas específicas de mejora en la construcción del hospital de Tambobamba.

En sintonía con los hallazgos de Joyo (2019) y Ruiz (2021), se subraya la robustez de la relación entre el clima laboral y el desempeño. Estos resultados respaldan la consistencia en la importancia de mantener un entorno laboral positivo para optimizar la productividad, proporcionando implicaciones prácticas para la obra del hospital.

El coeficiente de determinación (R^2) del 88.6%, derivado de este estudio, indica de manera elocuente que el clima laboral ejerce una influencia significativa, explicando aproximadamente el 88.6% de la variabilidad en el desempeño de los

trabajadores en la obra del hospital de Tambobamba. Esta amplitud refleja una conexión sólida y destaca la importancia de abordar de manera efectiva el clima laboral para mejorar el rendimiento en este contexto específico. En conjunto, estos hallazgos aportan una comprensión integral y respaldan la relevancia de considerar tanto contextos internacionales como nacionales al analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño en la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac.

Con respecto al objetivo específico 1, los resultados revelan una comprensión profunda de la influencia del clima laboral en los problemas de desempeño de los trabajadores en la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, durante el año 2023. Al contextualizar estos hallazgos con investigaciones previas, tanto a nivel internacional como nacional, se emergen conexiones esclarecedoras que enriquecen la comprensión del tema.

La analogía internacional de Wang et al. (2023) resalta la universalidad de la importancia del clima laboral. Ambos investigan cómo un ambiente laboral positivo puede ser crucial para abordar desafíos y presiones, y esta conexión respalda la idea de que los problemas de desempeño en la construcción del hospital de Tambobamba pueden ser mitigados mediante la mejora del clima laboral.

Mirando a nivel nacional, la relación con investigaciones de Alvarado y Contreras (2021) y Pino et al. (2021) destaca áreas de mejora específicas en contextos hospitalarios. Estos antecedentes nacionales ofrecen perspectivas valiosas que podrían adaptarse a la obra del hospital de Tambobamba, guiando estrategias específicas para abordar los problemas de desempeño.

La correspondencia positiva entre el clima laboral y los problemas de desempeño refuerza la consistencia con investigaciones anteriores como Quintanilla et al. (2022) y Joyo (2019). La firmeza de esta relación indica que la calidad del entorno laboral es un factor crucial para enfrentar y superar obstáculos en la ejecución de la obra.

La relevancia de analizar factores críticos, destacada por Alvarado y Contreras (2021) y Pino et al. (2021) sugiere que, en la obra del hospital de Tambobamba, la identificación específica de elementos del clima laboral que

impactan negativamente en el desempeño podría guiar intervenciones más precisas y efectivas.

La fortaleza del coeficiente de determinación del 84.3% ofrece un entendimiento cuantitativo impresionante de la influencia del clima laboral en los problemas de desempeño. Este valor robusto indica que una gran proporción, aproximadamente el 84.3%, de la variabilidad en los problemas de desempeño de los trabajadores puede atribuirse al clima laboral en la construcción del hospital de Tambobamba.

Las implicaciones prácticas derivadas de estudios como el de Sánchez (2022), que examinó la relación entre clima y motivación laboral, pueden ser valiosas. Mejorar la motivación podría ser una estrategia efectiva para abordar los problemas de desempeño identificados en la obra, ya que empleados más motivados podrían enfrentar mejor los desafíos laborales.

De acuerdo con el objetivo específico 2, la exploración de la influencia del clima laboral en la disciplina de los trabajadores en la construcción del hospital de Tambobamba revela conexiones significativas con estudios previos, tanto a nivel nacional como internacional. En paralelo con investigaciones anteriores, como las llevadas a cabo por Joyo (2019) y Ruiz (2021), que resaltaron la relación intrínseca entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados, este estudio refuerza la idea de que la disciplina de los trabajadores puede ser una manifestación directa de la calidad del clima laboral.

Los hallazgos también encuentran resonancia con investigaciones centradas en contextos hospitalarios, como Alvarado y Contreras (2021) y Pino et al. (2021), donde la identificación de factores críticos y la mejora del clima laboral se destacaron como elementos clave para optimizar el rendimiento de los trabajadores. La disciplina de los trabajadores en la construcción del hospital de Tambobamba podría beneficiarse directamente de estas lecciones aprendidas, sugiriendo que estrategias exitosas en entornos hospitalarios podrían ser aplicables en la construcción del hospital.

La perspectiva institucional propuesta por Wang et al. (2023), que se centró en el ambiente laboral en instituciones médicas, también arroja luz sobre la

relevancia de la disciplina en la obra del hospital. La coherencia en los resultados señala que el mejoramiento del clima laboral no solo impacta la disciplina individual, sino que también contribuye a metas organizacionales más amplias.

Además, la perspectiva motivacional derivada del estudio de Sánchez (2022), que examinó la relación entre el clima y la motivación laboral, sugiere que mejorar el clima laboral podría influir positivamente en la motivación, lo que, a su vez, podría contribuir a una mayor disciplina entre los trabajadores de la obra.

El coeficiente de determinación del 74.6% revela una relación sustancial entre el clima laboral y la disciplina. Esta cifra robusta subraya la importancia del ambiente laboral en la configuración de la disciplina en el contexto específico de la construcción del hospital. En conclusión, estos resultados proporcionan un enfoque sólido para implementar estrategias efectivas que mejoren tanto el clima laboral como la disciplina de los trabajadores en la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac.

Finalmente, de acuerdo con el objetivo específico 3, la exploración de la relación entre el clima laboral y la protección del empleo de los trabajadores en la construcción del hospital de Tambobamba revela conexiones esenciales con estudios anteriores, tanto a nivel nacional como internacional. En concordancia con investigaciones previas, como Joyo (2019) y Ruiz (2021), que destacaron la conexión directa entre el ambiente laboral y la seguridad del empleo, este estudio refuerza la idea de que la protección del empleo es una consecuencia directa de la calidad del clima laboral.

La relevancia de estos hallazgos en contextos hospitalarios, en consonancia con estudios de Alvarado y Contreras (2021) y Pino et al. (2021), subraya que la mejora del clima laboral podría contribuir directamente a la protección del empleo en la construcción del hospital de Tambobamba. La identificación de factores críticos en estos estudios anteriores puede ofrecer perspectivas valiosas para abordar de manera efectiva la seguridad laboral en este entorno específico.

La robustez del coeficiente de determinación del 85.2% revela una relación fuerte y directa entre el clima laboral y la protección del empleo. Esta amplitud destaca la importancia crucial del ambiente laboral en la seguridad laboral de los

trabajadores en la construcción del hospital de Tambobamba, proporcionando así una base sólida para estrategias que busquen mejorar la estabilidad del empleo.

Desde una perspectiva institucional, la coherencia en los resultados con la investigación de Wang et al. (2023), que aborda el ambiente laboral en instituciones médicas, sugiere que la mejora del clima laboral no solo incide en la protección del empleo individual, sino que también contribuye a metas organizacionales más amplias, como la retención efectiva de trabajadores.

La relación positiva entre el clima laboral y la protección del empleo podría ser respaldada por la perspectiva motivacional sugerida por Sánchez (2022). Un ambiente laboral positivo puede fomentar la motivación, y empleados motivados suelen ser más propensos a permanecer en sus puestos, contribuyendo así a la protección del empleo.

En resumen, estos resultados apuntan a que la mejora del clima laboral desempeña un papel crucial en la protección del empleo de los trabajadores en la construcción del hospital de Tambobamba. Estos hallazgos, respaldados por investigaciones previas, ofrecen una guía valiosa para la implementación de estrategias que busquen mejorar tanto el clima laboral como la seguridad laboral de los trabajadores en el contexto específico de la obra.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se hizo evidente mediante el análisis de los coeficientes del modelo 1, que el clima laboral incide significativamente (sig. < 0.05) en el desempeño laboral de determinados trabajadores. Dado hallazgo sustenta de manera contundente la importancia del clima laboral dentro del contexto del desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, siendo precedente para reforzar la consideración de variables en la investigación.

Segundo: Quedó constancia a través del análisis de los coeficientes del modelo 2, que el clima laboral influye directamente (sig. < 0.05) en los problemas de desempeño laboral de un grupo de trabajadores. Esta pesquisa confirma categóricamente la relevancia del clima laboral en los problemas de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, teniendo una base sólida a fin de revalidar la primera hipótesis específica.

Tercero: Se destacó por medio del análisis de los coeficientes del modelo 3, que el clima laboral impacta de forma significativa (sig. < 0.05) en la disciplina de una muestra de trabajadores. Esto avala firmemente la trascendencia del clima laboral en los problemas de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, además respalda de manera concreta la teoría planteada en la segunda hipótesis específica.

Cuarto: Fue notable mediante el análisis de los coeficientes del modelo 4, que el clima laboral muestra resaltante incidencia (sig. < 0.05) sobre la protección del empleo de un número específico de trabajadores. Ello sustenta el vínculo que posee el clima laboral en los problemas de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, validando concisamente lo afirmado en la tercera hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se aconseja al área de Recursos Humanos del hospital de Tambobamba fomentar una adecuada cultura de responsabilidad laboral, implementando innovadores programas de capacitación y motivación, donde se promueva el acto responsable a nivel individual y colectivo en la zona de trabajo. Cabe la posible inclusión de una clara definición de roles y asignaciones específicas, una retroalimentación continua del desempeño y, por último, a establecer metas alcanzables en cierto plazo.

Segundo: Se sugiere al jefe de la obra del hospital de Tambobamba que instaure un ambiente limpio y ordenado, donde se logre garantizar que el entorno de trabajo se encuentre correctamente organizado, lo que se traduce también en un recurso de seguridad por no tener herramientas que obstaculizan el paso. Esto implica promover una serie de protocolos que abarquen la gestión de residuos, las buenas prácticas de higiene y las áreas de salida de emergencia despejada, mejorando el bienestar y productividad de los trabajadores.

Tercero: Se propone al área de Recursos Humanos del hospital de Tambobamba tener en consideración implementar un análisis de clima laboral e implementar un sistema métrico para identificar opciones de mejora de acuerdo con ello tomar medidas pertinentes para que el ambiente de trabajo progrese de manera regular. Asimismo, todo este proceso podría involucrar entrevistas programadas con los trabajadores, observaciones de su ambiente de labores y encuestas orientadas a la satisfacción en el empleo.

Cuarto: Se sugiere al jefe de la obra del hospital de Tambobamba que tenga la posibilidad de promover la confianza y autonomía entre los trabajadores a su cargo, ya que es un aspecto crucial para generar un ambiente idóneo de labores. Dada sugerencia podría suponer en principio dar cierta libertad a los obreros para que realicen sus asignaciones cotidianas sin supervisión constante, llegando a un punto de estabilidad entre ambas partes, esto haría que los empleados se sientan valorados y mejoren notablemente su desempeño.

REFERENCIAS

- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401218312465>
- Alvarado Campos, L., & Contreras Zavaleta, M. (2021). Factores críticos del clima organizacional de una institución del sector salud durante el contexto covid-19 identificados a través de la herramienta del Minsa. Caso de Estudio: Hospital San Juan de Dios de Pisco. [Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Prú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18845/ALVARADO_CAMPOS_CONTRERAS_ZAVALAETA_URIZAR_SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ancalla Sivincha, L. J. (2023). *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco-2019*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1256>
- Arestis , F., Ferreiro, J., & Gomez, C. (2023). ¿La legislación de protección del empleo afecta al empleo y al desempleo? *Modelado económico*, 126.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999323002493>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Ccahuana Salcedo, G. (2022). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Credinka S.A. en la provincia de Abancay - 2018*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Micaela

Bastidas de Apurímac.
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1136>

Chin , M., Hui, B., & Tuckeyc, M. (2023). Comparación de los efectos del liderazgo tóxico y el apoyo social del equipo sobre la inseguridad laboral, la ambigüedad de roles, el compromiso laboral y el desempeño laboral: una perspectiva mediacional multinivel. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313223000775>

Chumpisuca Ferro, Y., & Contreras Alarcón, B. V. (2023). *Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. - Abancay 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1336>

Coaquira Quispe, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Provincia de Cotabambas, Apurímac 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/719>

Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Cruz, N., Magdalena, M., Armendariz, N., & Lima, J. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revision sistematica*.

De la Cruz Pérez, L. R. (2023). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico en un hospital de EsSalud - 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20043>

De la Cruz Pérez, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*, 8(2).
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/0>

- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 131–143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Fidias Arias, G. (2006). *El proyecto de investigación*. https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Floridi, L. (2021). Translating Principles into Practices of Digital Ethics: Five Risks of Being Unethical. *Ethics, Governance, and Policies in Artificial Intelligence*, 114, 81 - 90. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-81907-1_6
- George , C. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing*. Springer International Publishing. https://www.google.com.pe/books/edition/Research_Methodology_and_Scientific_Writ/UBwgEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Geraldo, A., Mera , A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 155-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>
- González, J., Ramirez, R., Terán, T., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 5(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guillén Gallegos, S. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1052>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera Vite, J. M. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la*

- ciudad de Quito*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://hdl.handle.net/10644/7202>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: *Medisur*, 17(4).
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- INTOSAI. (2004). Guía para las normas de control interno del sector público. Comité de normas del control interno.
https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI_.pdf
- Jiang, Z., & Huo, M. (2023). Conflicto entre vida laboral y personal y desempeño laboral: el papel mediador del bienestar de los empleados y el papel moderador de la extraversión del rasgo. *Personalidad y diferencias individuales*, 205.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886923000326>
- Joyo Fernández, C. F. (2019). *Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Gerencia Comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/995>
- Ley 30225. (2014). Ministerio de Economía y Finanzas.
<https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente e el nivel de productividad: Caso union soluciones S.A.S. *Revista Chilena de economía y sociedad*, 15(1). https://www.researchgate.net/profile/Nohra-Lopez-Sanchez/publication/370773005_CLIMA_LABORAL_COMO_FACTOR_INF

LUYENTE_EN_EL_NIVEL_DE_PRODUCTIVIDAD_CASO_UNION_SOLU
CIONES_SAS/links/6462aa32f43b8a29ba527593/CLIMA-LABORAL-
COMO-FACTOR-INFLUYENTE-EN-EL-NIVEL-DE-P

Maxwell, J. C. (2013). *Liderazgo eficaz*. Vida.

Mayo, E. (2014). *The social problems of an industrial civilisation*. Taylor & Francis.

Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>

Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista institucional de investigación*, 19(1). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055

Mejía Chavarria, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua* .

Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La sindicación de los trabajadores. In *Guía laboral 2023* (pp. 494-510). <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/WVAR0118>

Ministerio del Ambiente. (2021). *Plan de Acción de Clima Laboral*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2023451/PLAN%20DE%20ACCION%20DE%20CLIMA%20LABORAL%202021.pdf>

Morales Agudelo, H. M., Torres Ocampo, A. M., & Zapata Cortés, E. I. (2017). *Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida - Guainía*. [Tesis de pregrado]. Universidad cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f4163e40-b565-4d9f-bc2f-490d7737e591/content>

- Núñez-Cacho Utrilla, P., Grande Torraleja, F. A., & Pedrosa Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*(34), 14-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961318>
- Olivera, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pariona Luque, R., Rivero Pariona, Z., González Ríos, R., & Hinojosa Benavides, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista venezolana de gerencia*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Pérsico Paris, A. (2022). Clima laboral y y calidad de vida. Academia Judiical Chile. <https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2022/11/MD47-Clima-laboral-y-calidad-de-vida.pdf>
- Piligua Lucas, C., & Ateaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración,. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del. *Domino de las Ciencias*, 23-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>
- Prabu, A., & Waris, A. (2015). Efecto de la formación, la competencia y la disciplina en el desempeño de los empleados en la empresa (estudio de caso en PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 211, 1240-1251. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815055056>

- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Rao, V., Shrivastava, D., & Kulkanrib, M. (2022). Modelado y predicción del desempeño de las tareas de los trabajadores utilizando una aplicación de sistema basada en conocimiento. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 254. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925527322002390>
- Ribeiro, L. (2018). *La comunicación eficaz: transforme su vida personal y profesional mejorando su capacidad de comunicación* (2.ª ed.). Urano.
- Rojas, C., Martínez, P., & Niebes, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41(32), art 3. <https://w.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Ruiz Gomez, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen-ESSALUD Lambayeque.2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Salinas Flores, L. E. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1358>
- Sanchez Huanca, S. V. (2022). *El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de Juliaca, 2021*.

[Tesis de grado]. Universidad Peruana Unión.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/6101>

- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. d. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163-169.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6093959>
- Santana De León, M. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Visión Antataura*, 5(2).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/html/>
- Strauser, D. (2021). *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*. Springer Publishing Company.
https://books.google.com.pe/books?id=CPLkDwAAQBAJ&dq=components+of+the+work+environment&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tamayo Salamanca, Y., Del Río Cortina, A., & García Ríos, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Tran , T., Ruppert, T., Eigner , G., & Abonyi, J. (2023). Evaluación del desempeño del trabajador humano mediante la extracción de patrones de datos del esqueleto del sensor Kinect. *Revista de sistemas de fabricación*, 70, 538-556. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278612523001620>
- Vásquez, C. (2018). *Productividad puede crecer hasta 30% con buen clima laboral*. [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r852_2/informe%20e special.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r852_2/informe%20e%20special.pdf)
- Wang, S., Li, L., Liu, C., Huang, L., Chuang, Y., & Jin , Y. (2023). Aplicar un enfoque de toma de decisiones multicriterio para identificar brechas clave de satisfacción en el entorno laboral de las enfermeras hospitalarias. *Heliyon*, 9(3). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402301928X>

Zhu, B., Xiong , L., Huang, S., & Tzeng, G. (2023). Estrategias de diseño urbano que fomentan el sentido de identidad de los trabajadores creativos en distritos creativos y culturales del este de Asia: un enfoque integrado impulsado por el conocimiento. *Ciudades*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0264275123000811>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Operacionalización

EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBObAMBA, APURÍMAC, 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	El clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	Clima laboral	Responsabilidad	Decisiones Funciones	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Correlacional causal
				Recompensa	Pagos Promociones Desafíos	
				Riesgo	Seguridad	
				Calidez	Grupos de trabajo Compañerismo	Población: 250 trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba
				Apoyo	Retroalimentación Colaboración	
				Estándares	Metas colectivas Metas personales	Muestra: 152 trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba
				Conflicto	Opiniones Decisiones	
				Identidad	Sentimiento de pertenencia	
					Valoración	Muestreo: Aleatorio simple

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿De qué manera el clima laboral influye en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	El clima laboral influye significativamente en los problemas de desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.		Problemas de desempeño	<u>Impuntualidad</u> <u>Retraso de funciones</u> <u>Incapacidad para gestionar información</u> <u>Problemas personales</u> <u>Incumplimiento</u> <u>Conflictos</u> Conducta inapropiada	Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario
¿De qué manera el clima laboral influye en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	El clima laboral influye significativamente en la disciplina de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	Desempeño laboral	Disciplina	<u>Normativa</u> <u>Seguridad y productividad</u> <u>Comunicación y formación</u> Cumplir necesidades laborales	
¿De qué manera el clima laboral influye en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.	El clima laboral influye significativamente en la protección del empleo de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.		Protección del empleo	<u>Contrato implícito</u> <u>Buena fe y trato justo</u> <u>Irregularidades</u> Despidos improcedentes	

Anexo 2: Instrumentos

Título: El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

El cuestionario presenta como propósito fundamental determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023, por ende, valora su involucramiento y se agradece el dedicar tiempo para completar la encuesta.

Indicaciones:

La confidencialidad se incorporará en la elaboración del cuestionario, considerando esto, se garantiza el anonimato al responder la encuesta; se agradece proporcionar respuestas objetivas y transparentes.

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad					
1. El ambiente laboral en la obra del Hospital de Tambobamba favorece la toma de decisiones de manera efectiva.					
2. Se clarifican de manera efectiva las funciones y responsabilidades de cada trabajador.					
DIMENSIÓN 2: Recompensa					
3. Considera que dichos pagos son justos y adecuados en comparación con su esfuerzo y desempeño en el trabajo.					
4. Durante el año 2023, percibo que las oportunidades de promoción son justas y equitativas.					
DIMENSIÓN 3: Riesgo					
5. Percibo que los desafíos en el clima laboral han afectado negativamente mi desempeño.					

6. Percibe las condiciones de seguridad en el entorno laboral son adecuadas para realizar sus tareas de manera eficiente					
DIMENSIÓN 4: Calidez					
7. Se fomenta un ambiente cálido y amigable entre los colaboradores					
8. Percibo un ambiente de compañerismo entre los trabajadores.					
DIMENSIÓN 5: Apoyo					
9. Considero que la retroalimentación proporcionada por mis superiores ha contribuido positivamente a mejorar mi desempeño laboral					
10. El apoyo recibido de mis colegas en la obra del Hospital de Tambobamba, Apurímac, ha influido positivamente en mi desempeño laboral.					
DIMENSIÓN 5: Estándares					
11. Se fomentan metas colectivas para el equipo de trabajo.					
12. Se establecen claramente los estándares de desempeño que se esperan de mí en relación con mis metas personales.					
DIMENSIÓN 7: Conflicto					
13. Considero que las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta y valoradas en la gestión del clima laboral.					
14. Las decisiones tomadas en el ambiente laboral contribuyen positivamente a la resolución de conflictos entre los trabajadores					
DIMENSIÓN 8: Identidad					
15. Sientes que el entorno de trabajo fomenta un sentido de pertenencia y conexión con el proyecto.					

16. Percibe usted que la valoración otorgada a los empleados contribuye positivamente a la construcción de una identidad sólida en el entorno laboral.					
--	--	--	--	--	--

Título: El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

El cuestionario presenta como propósito fundamental determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023, por ende, valora su involucramiento y se agradece el dedicar tiempo para completar la encuesta.

Indicaciones:

La confidencialidad será parte del desarrollo del cuestionario, tomando en cuenta ello, existe un factor de anonimidad al completar la encuesta, se agradece que responda objetiva y transparentemente.

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Problemas de desempeño					
1. Percibo que los problemas de desempeño, especialmente en relación con la impuntualidad, afectan negativamente mi rendimiento laboral.					
2. Influye significativamente en la frecuencia de situaciones de impuntualidad entre los trabajadores.					
3. Considero que el clima laboral afecta negativamente mi capacidad para realizar mis funciones en tiempo y forma.					
4. Creo que la falta de un ambiente laboral positivo contribuye a los problemas de desempeño, específicamente en relación con los retrasos en la realización de tareas asignadas.					
5. Considero que el clima laboral actual favorece la gestión efectiva de información para el desarrollo de mis tareas.					

6. La comunicación en el entorno laboral es clara y efectiva, lo que contribuye a evitar problemas en la gestión de información.					
7. He experimentado dificultades en mi desempeño debido a problemas personales.					
8. La existencia de problemas personales entre los trabajadores ha influido en la calidad general del trabajo realizado.					
9. Percibo que los problemas de desempeño afectan significativamente mi capacidad para cumplir con las responsabilidades asignadas.					
10. Considero que el clima laboral, durante el año 2023, contribuye al incumplimiento de metas y objetivos establecidos en mi área de trabajo.					
11. He enfrentado conflictos interpersonales que han afectado negativamente mi desempeño.					
12. Considero que los problemas de comunicación en el ambiente laboral han impactado significativamente en mi capacidad para realizar eficientemente mis tareas asignadas.					
13. Considero que el clima laboral ha influido negativamente en la aparición de problemas de desempeño, específicamente en la manifestación de conductas impropias por parte de los trabajadores					
14. Considero que existe una relación significativa entre el clima laboral y la presencia de conductas impropias que afectan el desempeño laboral de los trabajadores, en el contexto específico de problemas de desempeño durante el año 2023.					
DIMENSIÓN 2: Disciplina					

15. Se cumple de manera efectiva, promoviendo la disciplina entre los trabajadores.					
16. Percibes la influencia del clima laboral en la adherencia de los trabajadores a las normativas establecidas para el desempeño en la obra del Hospital de Tambobamba					
17. El clima laboral impacta positivamente en la disciplina de los trabajadores, promoviendo un ambiente seguro y productivo.					
18. Considero que la seguridad en el entorno laboral influye directamente en el desempeño productivo de los trabajadores.					
19. Considero que la comunicación interna ha sido efectiva para mantenerme informado sobre las expectativas y procedimientos relacionados con mi desempeño laboral.					
20. Creo que la disciplina en el ambiente laboral durante el año 2023, se refleja en la aplicación coherente de normas y políticas, lo que ha influido en la eficacia general de mi desempeño laboral.					
21. El clima laboral influye positivamente en mi capacidad para cumplir con las necesidades laborales relacionadas con la disciplina.					
22. La relación entre mis compañeros de trabajo y yo afecta significativamente mi desempeño en términos de cumplir con las necesidades laborales relacionadas con la disciplina.					
DIMENSIÓN 3: Protección del empleo					

23. Percibo que las condiciones del clima laboral influyen positivamente en mi desempeño laboral					
24. Considero que la existencia de un ambiente laboral saludable contribuye a fortalecer la sensación de protección en mi empleo.					
25. Percibo que la organización brinda un ambiente de trabajo que promueve la protección del empleo.					
26. Considero que las políticas y prácticas relacionadas con la protección del empleo, reflejan un compromiso real por parte de la organización hacia el bienestar de sus trabajadores.					
27. Considero que la gestión del clima laboral influye directamente en la protección de mi empleo.					
28. La percepción de protección en el empleo está relacionada con las irregularidades presentes en el clima laboral.					
29. Considero que las políticas y prácticas laborales implementadas brindan un ambiente regular que previene el riesgo de despidos improcedentes.					
30. El clima laboral refleja un compromiso real por parte de la dirección para evitar despidos improcedentes.					

Anexo 3:

Consentimiento informado

Título de la investigación: El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.

Investigador (a): Mariela Cieza Delgado

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023.**”, cuyo objetivo es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante licenciado en administración, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

A lo largo de los años se consideró esencial analizar el clima laboral que proporciona una empresa para garantizar el desempeño de los colaboradores y la consecución de los objetivos de la entidad, por lo que este entorno está relacionado con la capacidad de influir en el desempeño de los empleados conforme a los estándares fijados por la empresa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de tambobamba, Apurímac, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si deseaparticipar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el



caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Cieza Delgado, Mariela email: marielaciezad@gmail.com y Docente asesor Dr. Benites, José; email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....
.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 4

Validación de instrumentos de recolección de datos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023”. 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:	Fernando Emilio Escudero Vílchez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURÍMAC, 2023
Autor:	Cieza, Mariela,
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Personal de la obra del hospital Tambobamba

Significación:	Variables 1: Clima laboral Dimensiones: Responsabilidad, recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, estándares, Conflicto e Identidad.
	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: Problemas de desempeño, Disciplina y protección del empleo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Responsabilidad	se define como la capacidad y disposición de los empleados para cumplir con sus deberes y tareas asignadas de manera eficiente, efectiva y ética, en un entorno laboral saludable, la responsabilidad implica más que simplemente cumplir con las funciones laborales.
	Recompensa	las recompensas van más allá de la compensación financiera y pueden incluir elementos tangibles e intangibles que refuerzan el sentido de logro, motivación y satisfacción de los empleados.
	Riesgo	implica, a la posibilidad de que ocurran eventos o situaciones que puedan afectar negativamente el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los empleados dentro de una organización.
	Calidez	se define como a presencia de un ambiente acogedor, amable y empático en el entorno de trabajo.
	Apoyo	lo define a la disposición y acción de brindar respaldo, asistencia y comprensión entre los miembros de un equipo dentro de una organización.
	Estándares	define que se refiere a las normas o criterios establecidos en el entorno de trabajo para evaluar el rendimiento de los empleados.
	Conflicto	se refiere a la presencia y la naturaleza de tensiones, disputas o desacuerdos entre los empleados, equipos o departamentos dentro de una organización.
	Identidad	se refiere a cómo la percepción y experiencia individual de los empleados en relación con su identidad, tanto personal como profesional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Problemas de desempeño	se refiere a los obstáculos, dificultades o situaciones que afectan negativamente la ejecución eficiente y efectiva de las tareas laborales por parte de los empleados.
	Disciplina	se refiere a la capacidad de mantener un entorno de trabajo organizado y estructurado, donde se promueva el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos.
	Protección del empleo	se refiere a la percepción y la existencia de medidas y políticas dentro de una organización que brindan seguridad y estabilidad laboral a los empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023 elaborado por Mariela Cieza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 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

Dimensiones del instrumento de la variable Clima laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisiones	1	4	4	4	
Funciones	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	3	4	4	4	
Promociones	4	4	4	4	

- Tercera dimensión: Riesgo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	5	4	4	4	
Promociones	6	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Calidez

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	7	4	4	4	
Promociones	8	4	4	4	

- Quinta dimensión: Apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	9	4	4	4	
Promociones	10	4	4	4	

- Sexta dimensión: Estándares

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	11	4	4	4	
Promociones	12	4	4	4	

- Séptima dimensión: Conflicto

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	13	4	4	4	
Promociones	14	4	4	4	

- Octava dimensión: Identidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	15	4	4	4	
Promociones	16	4	4	4	

Dimensiones del instrumento de la variable Desempeño laboral

- Primera dimensión: Problemas de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impuntualidad	1,2	4	4	4	
Retraso de funciones	3,4	4	4	4	
Incapacidad para gestionar información	5,6	4	4	4	
Problemas personales	7,8	4	4	4	
Incumplimiento	9,10	4	4	4	
Conflictos	11,12	4	4	4	
Conducta inapropiada	13,14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Disciplina

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativa	15,16	4	4	4	
Seguridad y productividad	17,18	4	4	4	
Comunicación y formación	19,20	4	4	4	
Cumplir necesidades laborales	21,22	4	4	4	

- Tercera dimensión: Protección del empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato implícito	23,24	4	4	4	
Buena fe y trato justo	25,26	4	4	4	
Irregularidades	27,28	4	4	4	
Despidos improcedentes	29,30	4	4	4	

Firma del evaluador



Validación de instrumentos de recolección de datos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURÍMAC, 2023”. 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

Nombre del juez:	Silvia Salazar Llerena		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURÍMAC, 2023
Autor:	Cieza, Mariela,
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Sistema penitenciario
Significación:	Variables 1: Clima laboral Dimensiones: Responsabilidad, recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, estándares, Conflicto e Identidad.

	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: Problemas de desempeño, Disciplina y protección del empleo.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Responsabilidad	se define como la capacidad y disposición de los empleados para cumplir con sus deberes y tareas asignadas de manera eficiente, efectiva y ética, en un entorno laboral saludable, la responsabilidad implica más que simplemente cumplir con las funciones laborales.
	Recompensa	las recompensas van más allá de la compensación financiera y pueden incluir elementos tangibles e intangibles que refuerzan el sentido de logro, motivación y satisfacción de los empleados.
	Riesgo	implica, a la posibilidad de que ocurran eventos o situaciones que puedan afectar negativamente el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los empleados dentro de una organización.
	Calidez	se define como a presencia de un ambiente acogedor, amable y empático en el entorno de trabajo.
	Apoyo	lo define a la disposición y acción de brindar respaldo, asistencia y comprensión entre los miembros de un equipo dentro de una organización.
	Estándares	define que se refiere a las normas o criterios establecidos en el entorno de trabajo para evaluar el rendimiento de los empleados.
	Conflicto	se refiere a la presencia y la naturaleza de tensiones, disputas o desacuerdos entre los empleados, equipos o departamentos dentro de una organización.
	Identidad	se refiere a cómo la percepción y experiencia individual de los empleados en relación con su identidad, tanto personal como profesional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Problemas de desempeño	se refiere a los obstáculos, dificultades o situaciones que afectan negativamente la ejecución eficiente y efectiva de las tareas laborales por parte de los empleados.
	Disciplina	se refiere a la capacidad de mantener un entorno de trabajo organizado y estructurado, donde se promueva el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos.
	Protección del empleo	se refiere a la percepción y la existencia de medidas y políticas dentro de una organización que brindan seguridad y estabilidad laboral a los empleados.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023

elaborado por Mariela Cieza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 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

Dimensiones del instrumento de la variable Clima laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisiones	1	4	4	4	
Funciones	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	3	4	4	4	
Promociones	4	4	4	4	

- Tercera dimensión: Riesgo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	5	4	4	4	
Promociones	6	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Calidez

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	7	4	4	4	
Promociones	8	4	4	4	

- Quinta dimensión: Apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---

Pagos	⁹	4	4	4	
Promociones	¹⁰	4	4	4	

- Sexta dimensión: Estándares

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹¹	4	4	4	
Promociones	¹²	4	4	4	

- Séptima dimensión: Conflicto

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹³	4	4	4	
Promociones	¹⁴	4	4	4	

- Octava dimensión: Identidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹⁵	4	4	4	
Promociones	¹⁶	4	4	4	

Dimensiones del instrumento de la variable Desempeño laboral

- Primera dimensión: Problemas de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---

Impuntualidad	1,2	4	4	4	
Retraso de funciones	3,4	4	4	4	
Incapacidad para gestionar información	5,6	4	4	4	
Problemas personales	7,8	4	4	4	
Incumplimiento	9,10	4	4	4	
Conflictos	11,12	4	4	4	
Conducta inapropiada	13,14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Disciplina

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativa	15,16	4	4	4	
Seguridad y productividad	17,18	4	4	4	
Comunicación y formación	19,20	4	4	4	
Cumplir necesidades laborales	21,22	4	4	4	

- Tercera dimensión: Protección del empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato implícito	23,24	4	4	4	
Buena fe y trato justo	25,26	4	4	4	
Irregularidades	27,28	4	4	4	
Despidos improcedentes	29,30	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI

Validación de instrumentos de recolección de datos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURÍMAC, 2023”. 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

Nombre del juez:	Micaela Luján Cabrera		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA DEL HOSPITAL DE TAMBOBAMBA, APURÍMAC, 2023
Autor:	Cieza, Mariela,
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Sistema penitenciario
Significación:	Variables 1: Clima laboral Dimensiones: Responsabilidad, recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, estándares, Conflicto e Identidad.

	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: Problemas de desempeño, Disciplina y protección del empleo.
--	---

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Responsabilidad	se define como la capacidad y disposición de los empleados para cumplir con sus deberes y tareas asignadas de manera eficiente, efectiva y ética, en un entorno laboral saludable, la responsabilidad implica más que simplemente cumplir con las funciones laborales.
	Recompensa	las recompensas van más allá de la compensación financiera y pueden incluir elementos tangibles e intangibles que refuerzan el sentido de logro, motivación y satisfacción de los empleados.
	Riesgo	implica, a la posibilidad de que ocurran eventos o situaciones que puedan afectar negativamente el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los empleados dentro de una organización.
	Calidez	se define como a presencia de un ambiente acogedor, amable y empático en el entorno de trabajo.
	Apoyo	lo define a la disposición y acción de brindar respaldo, asistencia y comprensión entre los miembros de un equipo dentro de una organización.
	Estándares	define que se refiere a las normas o criterios establecidos en el entorno de trabajo para evaluar el rendimiento de los empleados.
	Conflicto	se refiere a la presencia y la naturaleza de tensiones, disputas o desacuerdos entre los empleados, equipos o departamentos dentro de una organización.
	Identidad	se refiere a cómo la percepción y experiencia individual de los empleados en relación con su identidad, tanto personal como profesional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Problemas de desempeño	se refiere a los obstáculos, dificultades o situaciones que afectan negativamente la ejecución eficiente y efectiva de las tareas laborales por parte de los empleados.
	Disciplina	se refiere a la capacidad de mantener un entorno de trabajo organizado y estructurado, donde se promueva el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos.
	Protección del empleo	se refiere a la percepción y la existencia de medidas y políticas dentro de una organización que brindan seguridad y estabilidad laboral a los empleados.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023 elaborado por Mariela Cieza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 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

Dimensiones del instrumento de la variable Clima laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Decisiones	1	4	4	4	
Funciones	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	3	4	4	4	
Promociones	4	4	4	4	

- Tercera dimensión: Riesgo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	5	4	4	4	
Promociones	6	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Calidez

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	7	4	4	4	
Promociones	8	4	4	4	

- Quinta dimensión: Apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	9	4	4	4	

Promociones	¹⁰	4	4	4	
-------------	---------------	---	---	---	--

- Sexta dimensión: Estándares

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹¹	4	4	4	
Promociones	¹²	4	4	4	

- Séptima dimensión: Conflicto

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹³	4	4	4	
Promociones	¹⁴	4	4	4	

- Octava dimensión: Identidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pagos	¹⁵	4	4	4	
Promociones	¹⁶	4	4	4	

Dimensiones del instrumento de la variable Desempeño laboral

- Primera dimensión: Problemas de desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impuntualidad	^{1,2}	4	4	4	

Retraso de funciones	3,4	4	4	4	
Incapacidad para gestionar información	5,6	4	4	4	
Problemas personales	7,8	4	4	4	
Incumplimiento	9,10	4	4	4	
Conflictos	11,12	4	4	4	
Conducta inapropiada	13,14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Disciplina

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativa	15,16	4	4	4	
Seguridad y productividad	17,18	4	4	4	
Comunicación y formación	19,20	4	4	4	
Cumplir necesidades laborales	21,22	4	4	4	

- Tercera dimensión: Protección del empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato implícito	23,24	4	4	4	
Buena fe y trato justo	25,26	4	4	4	
Irregularidades	27,28	4	4	4	
Despidos improcedentes	29,30	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI

Anexo N°5

Figura 14 Tipo de investigación

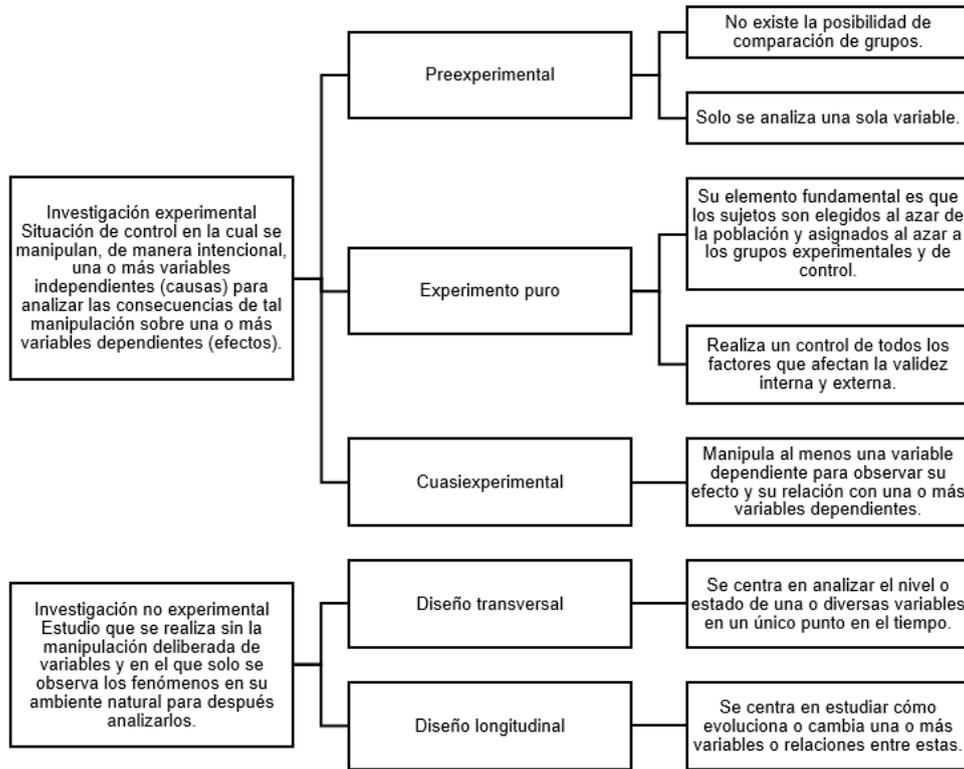


Figura 15

Diseño de la investigación

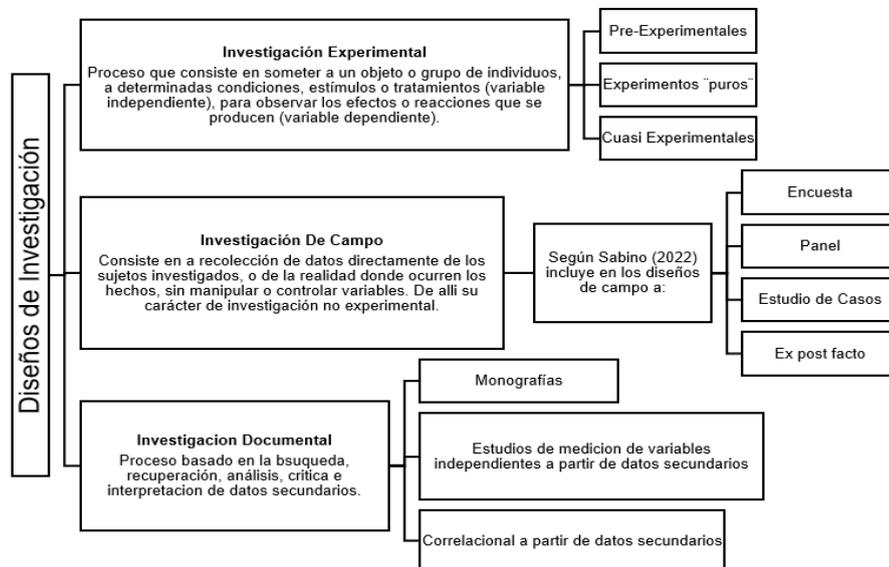


Tabla 18*Validación de expertos*

Expertos	Grado académico
Fernando Emilio Escudero Vílchez	Doctorado
Silvia Salazar Llerena	Doctorado
Micaela Luján Cabrera	Doctorado

Confiabilidad de instrumentos**Tabla 19***Confiabilidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Clima laboral	0,9312	16
Desempeño laboral	0,9437	30

Anexo N° 06

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La empresa China Gezhouba Group Company Limited Sucursal Perú, la cual se encuentra en la ejecución de la construcción del hospital Tambobamba en la región Apurímac.

Hace constar que, la Srta. Mariela Cieza Delgado, Bach. En administración ha llevado a cabo exitosamente el proyecto de investigación titulado:

"El impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la obra del hospital de Tambobamba, Apurímac, 2023"

Este proyecto se desarrolló en las instalaciones de nuestra obra en construcción iniciando el 14 de septiembre y con fecha de término el 15 de enero de 2024.

La empresa China Gezhouba Group Company Limited Sucursal Perú, reconoce el esfuerzo y dedicación de la estudiante en la ejecución de esta investigación, la cual contribuye al avance del conocimiento en el campo de la administración.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Tambobamba 20 de enero de 2024

CGGC LIMITED SUCURSAL PERU. Oficia. Mejoramiento de los servicios de salud del Hospital Tambobamba del Distrito de Tambobamba, provincia de Condesuyos, departamento de Apurímac. CUI 207369


Lc. Mariela Cieza Delgado Castillo
Administradora de Obra
CLAD: 15707

Proyecto: Construcción del Hospital Tambobamba
Cel: 920163578
Email: milidelgado92@mail.com