



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA LAMPA – CABANILLA – CABANILLAS 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. PRISHYLA ROSSI FLORES CALDERON

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

*Dedico esta Tesis con todo mi amor a **Dios Todopoderoso**, por haberme brindado salud, fortaleza y bendición para alcanzar mis metas en el trayecto de mi vida, en todo momento y durante mi formación profesional.*

*A **mi Esposo Alex y a mi hijo Clarck**, por ser la mayor motivación en mi vida, porque los amo y son mi vida entera.*

*A **mis padres Martín Teodoro y Rosa Elvira**, por haberme brindado su apoyo incondicional, tanto en lo emocional, moral y económicamente, por sus consejos, y los buenos deseos hacia mi formación profesional y por todas sus atenciones que me permitieron llegar hasta aquí.*

*A **mi Hermana Pamela**, por su compañía, carácter y ejemplo a seguir y quien es motivo de inspiración y de la que me siento muy orgullosa por sus logros.*

*A **mi Asesor de Tesis, Dra. Soledad Jackeline**, por sus conocimientos, orientación y paciencia, que ha sido fundamental para la realización de este estudio.*

*A **mis docentes**, quienes, durante mi formación académica, me transmitieron sus conocimientos, lecciones y experiencias.*

Prishyla Rossi.



AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, quien no me abandono durante mis momentos más difíciles, y que irradia con su luz mi vida, guiándome siempre por el camino correcto, por brindarme fortaleza, voluntad y bendición, también agradecer a toda mi familia por estar siempre presentes y por ser motivo de superación.

Gracias a la prestigiosa Universidad Nacional del Altiplano por brindarme la oportunidad de recibir una formación profesional, inculcando en mí los valiosos conocimientos y enseñanzas brindadas por mis queridos docentes de la Facultad de Trabajo Social.

Gracias a los profesores de la Escuela de Trabajo Social que me enseñaron lo mejor que pudieron para sobresalir en lo profesional, lo personal, y gracias por exigirme que fuera cada vez mejor, sin sus enseñanzas nada de esto sería posible.

Agradezco a los Trabajadores de la Obra “Mejoramiento de la Carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas” por brindarme las facilidades e información que necesitaba para realizar esta investigación.

Gracias a mi Asesora y Directora de tesis, la Dra. Soledad Jacqueline Zegarra Ugarte por haberme guiado en base a su experiencia, sabiduría y su conocimiento, para hacer posible este esfuerzo de investigación.

Y se otorga especial consideración a los miembros del jurado, Mg. José Wilfredo Andia Bobadilla, Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni y el Dr. Guillermo Antonio Zevallos Mendoza, quienes contribuyeron en gran medida a la culminación de este trabajo de investigación con sus valiosos conocimientos.

Prishyla Rossi.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 16

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18

1.2.1 Problema general 18

1.2.2 Problemas específicos 18

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 18

1.3.1 Hipótesis general..... 18

1.3.2 Hipótesis específicas..... 19

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 19

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 21

1.5.1 Objetivo general..... 21

1.5.2 Objetivos específicos. 21



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1 En el ámbito internacional.	22
2.1.2 En el ámbito nacional.....	23
2.1.3 En el ámbito local.	23
2.2 MARCO TEÓRICO	27
2.2.1 Clima Organizacional.	27
2.2.2 Definición de Clima Organizacional.	27
2.2.3 Características del Clima Organizacional	28
2.2.3.1 Tipos de Climas Organizacionales de Rensis Likert.	29
2.2.4 Variables de Rensis Likert	30
2.2.5 Clima organizacional en entidades públicas	31
2.2.6 Dimensiones del Clima Organizacional.....	31
2.2.7 Indicadores de Clima Organizacional	32
2.2.7.1 Ambiente físico	32
2.2.8 Área de Trabajo.....	33
2.2.9 Inclemencias del Tiempo	34
2.2.10 Ambiente social	34
2.2.10.1 Expectativas.....	34
2.2.10.2 Autonomía en el trabajo	34
2.2.10.3 Reconocimiento	35
2.2.10.4 Productividad.....	35
2.2.10.5 Comunicación.....	36



2.2.10.6 Relaciones interpersonales.	37
2.2.11 Actitudes y Valores	38
2.2.11.1 Valoración	39
2.2.11.2 Respeto a los Trabajadores	39
2.2.11.3 Satisfacción en el Trabajo	39
2.2.11.4 Compañerismo.....	40
2.2.12 Desempeño Laboral	40
2.2.12.1 Importancia del Desempeño Laboral.....	41
2.2.12.2 Características del Desempeño Laboral	42
2.2.12.3 Dimensiones del desempeño laboral	43
2.2.12.4 Indicadores del Desempeño Laboral	43
2.2.12.5 Desempeño Individual.....	43
2.2.12.6 Desempeño Grupal	45
2.2.13 Evaluación del Desempeño Laboral	46
2.2.13.1 Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral.....	46
2.2.14 Desempeño laboral y productividad.	46
2.3 MARCO CONCEPTUAL.	48

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO.	51
3.1.1 Periodo de duración de la investigación.	51
3.2 TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	51
3.2.1 Tipo de investigación.	51



3.2.2	Método de investigación.....	51
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
3.3.1	Técnica.....	52
3.3.2	Instrumento.....	52
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	54
3.4.1	Población:.....	54
3.4.2	Muestra:.....	54
3.5	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	54
3.5.1	Variables.....	55
3.5.2	Diseño estadístico.....	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS ESTADÍSTICOS.....	56
4.1.1	Resultados para el objetivo general.....	56
4.1.1.1	Relación del clima organizacional y el desempeño.....	56
4.1.2	Resultado para el primer objetivo específico.....	60
4.1.2.1	Relación del Ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.....	60
4.1.3	Resultado para el segundo objetivo específico.....	63
4.1.3.1	Relación del Ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.....	63
4.1.4	Resultado para el tercer objetivo específico.....	66



4.1.4.1	Relación entre los valores y actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.....	66
4.2	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
4.2.1	Contraste de hipótesis	69
4.2.1.1	Hipótesis general	69
4.3	PRUEBA DE HIPÓTESIS	69
4.3.1	Resultados de la prueba estadística.....	70
4.3.1.1	Prueba para la primera Hipótesis Específica	70
4.3.2	Resultados de la prueba estadística.....	71
4.3.2.1	Prueba para la segunda Hipótesis Específica	72
4.3.3	Resultados de la prueba estadística.....	72
4.3.3.1	Prueba para la tercera Hipótesis Específica.....	73
4.3.4	Resultados de la prueba estadística.....	73
V.	CONCLUSIONES.....	75
VI.	RECOMENDACIONES	77
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....		93

Área : Desarrollo humano y calidad de vida

Tema : Gerencia de Infraestructura y Área social

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de enero 2023



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.	59
Figura 2. Relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.	62
Figura 3. Relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.	65
Figura 4. Relación entre las actitudes y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de la variable clima organizacional	57
Tabla 2. Frecuencia de la variable desempeño laboral	57
Tabla 3. Dimensiones de la variable clima organizacional.....	58
Tabla 4. Dimensiones de la variable desempeño laboral	58
Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.	59
Tabla 6. Indicadores de la dimensión ambiente físico.....	61
Tabla 7. Relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.	61
Tabla 8. Indicadores de la dimensión ambiente social	63
Tabla 9. Relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.	64
Tabla 10. Indicadores de la dimensión actitudes y valores.....	66
Tabla 11. Relación entre las actitudes y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.	67
Tabla 12. Hipótesis del objetivo general.....	70
Tabla 13. Hipótesis del objetivo específico 1	71
Tabla 14. Hipótesis del objetivo específico 2	72
Tabla 15. Hipótesis del objetivo específico 3	73



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

UNA	: Universidad Nacional del Altiplano
FTS	: Facultad de Trabajo Social
OMS	: Organización Mundial de la Salud
AEMET	: Agencia Estatal de Meteorología
MINSA	: Ministerio de Salud
RAE	: Real Academia Española
SPSS	: Statistical Package for the Social Science



RESUMEN

El presente trabajo que lleva por título “Clima organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores de la Obra Mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla- Cabanillas 2021”, se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El método de la investigación utilizado fue el hipotético deductivo, de tipo básica o teórica, con alcance descriptiva correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, con una población conformada por 150 personas (personal obrero), los mismos que laboran en la obra mejoramiento de la carretera Lampa- Cabanilla -Cabanillas, y del que se tomó una muestra de 68 trabajadores mediante muestreo aleatorio simple, utilizando como instrumento el cuestionario estructurado. El procesamiento de los resultados se realizó con los programas electrónicos, SPSS 22 y Microsoft Excel. Asimismo, su análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, distribución de frecuencias, cuyo análisis porcentual se muestra a través de porcentajes, gráficos y tablas. También se trabajó con la estadística inferencial, coeficiente de correlación de Pearson por la capacidad de agrupar y mostrar la correlación que existe entre dos grupos de variables y la prueba de hipótesis respectivamente. Llegando a la conclusión que existe una correlación directa y significativa con un coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.756 entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, Actitudes.



ABSTRACT

The present work, which is entitled "Organizational climate and labor performance of the workers of the Lampa - Cabanilla-Cabanillas 2021 highway improvement project", had the general objective of determining the relationship between the organizational climate and labor performance. from the workers. The research method used was the hypothetical deductive one, of a basic or theoretical type, with a descriptive correlational scope, non-experimental and cross-sectional design, with a population made up of 150 people (labor personnel), the same ones who work in the improvement work. of the Lampa-Cabanilla-Cabanillas highway, and from which a sample of 68 workers was taken by simple random sampling, using the structured questionnaire as an instrument. The processing of the results was carried out with the electronic programs, SPSS 22 and Microsoft Excel. Likewise, its analysis was carried out through descriptive statistics, frequency distribution, whose percentage analysis is shown through percentages, graphs and tables. We also worked with inferential statistics, Pearson's correlation coefficient for the ability to group and show the correlation that exists between two groups of variables and the hypothesis test respectively. Coming to the conclusion that there is a direct and significant correlation with a Spearman's Rho coefficient that is equal to 0.756 between the organizational climate and job performance.

Key words: Organizational climate, Job performance, Attitudes.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas, requieren mejorar el clima organizacional, el desempeño laboral y la gestión organizacional para así cumplir con metas institucionales y poder ofrecer el servicio público para el que fue creado. En este sentido, estas instituciones públicas, conocidas en el Perú como estatales, requieren mejorar.

En los países latinoamericanos, así como dentro de nuestro contexto nacional, se ha demostrado que un clima organizacional inadecuado conduce a diversos problemas, entre ellos, la baja productividad de la actividad laboral del trabajador. Perjudicando su desarrollo personal, emocional y su calidad de vida.

Actualmente, Las organizaciones no tienen en cuenta la importancia del trabajo que realizan los trabajadores, ya que un adecuado desempeño laboral es el resultado de un buen clima organizacional, sumado a ello el esfuerzo, las habilidades y los conocimientos necesarios para su aplicación. por lo que con la presente investigación observaremos las posibles causas negativas, para contribuir a su mejoramiento.

La presente investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas 2021” está constituido en siete capítulos precisados de la siguiente manera:

Capítulo I: se desarrolló el planteamiento del problema, relacionada al problema general y problemas específicos; del mismo modo, el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, seguido por la formulación de la hipótesis y la justificación de la presente investigación.

Capítulo II: se desarrolló la revisión literaria, en correlación al marco teórico y los antecedentes de nivel internacional, nacional y local, fundamentando aspectos teóricos



y conceptos básicos concernientes al estudio, que permitirá una mejor comprensión de la teoría en el presente tema de investigación.

Capítulo III: se desarrolló la metodología de la investigación, el diseño, el tipo de investigación, el lugar donde se ejecutó el estudio y la población de muestra; así como también las técnicas e instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos y procesamiento de los mismos.

Capítulo IV: se desarrolló los resultados conseguidos y el análisis de los mismos, según la hipótesis y objetivos planteados, utilizando tablas y la relación de variables que permitieron determinar la aceptación o el rechazo de la hipótesis de la presente investigación.

Capítulo V: se desarrolló las conclusiones de la investigación.

Capítulo VI: se desarrolló las recomendaciones acordes a las conclusiones a las que se arribó en el presente trabajo de investigación.

Capítulo VII: Finalmente, se realizó las referencias bibliográficas utilizadas en el presente trabajo de investigación y finalmente de los anexos.

Los resultados de la investigación permitirán conocer la situación que atraviesan los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas en cuanto a clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, de esta manera los resultados de la investigación servirán como referencia para la realización de investigaciones similares en otros contextos. Por otro lado, la investigación permitirá buscar nuevas estrategias de intervención para mejorar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de organizaciones tanto públicas como privadas.



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde hace años se ha visto que dentro de las organizaciones se trabaja en base al logro de objetivos, lo que ha generado mayor importancia y preocupación con respecto al clima organizacional para los gerentes quienes asumen la responsabilidad de encaminar y demostrar competitividad en las organizaciones ya que anteriormente fue vista como algo secundario e irrelevante.

Cuando mencionamos el clima organizacional, hacemos referencia al espacio físico donde se labora, el espacio social donde interactúan con sus compañeros de trabajo, los valores y actitudes que refleja cada trabajador al momento de realizar sus actividades dentro de su institución.

Dentro del contexto latinoamericano, en países como Colombia, México, Perú y otros, la percepción sobre clima organizacional tanto en el sector público y privado, comprendidos entre los años 2016 a 2020; reconoce la existencia de factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afecta directamente el clima de la empresa, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional que se asocia a un elevado nivel de satisfacción laboral, por ende, la suma de las dos variables genera un importante desempeño de los empleados. (Riveros & Grimaldo, 2017).

En la actualidad el Perú es un país en vías de desarrollo y crecimiento económico en diversos sectores, es por ello que dentro de las organizaciones es de vital importancia el capital humano, talento humano, sumado a ello un buen clima laboral que permitirá a cada trabajador aspiraciones positivas en el cargo o puesto a desenvolverse, una de las problemáticas comúnmente en las organizaciones es que no existe un buen clima organizacional, ya que muchas veces solo se busca la rentabilidad, dejando de lado la atención al trabajador, en consecuencia teniéndose bajo desempeño en sus labores, lo que



ocasiona retrasos en logro de objetivos designados, falta de identificación con la institución o centro de trabajo.

El presente trabajo de investigación está relacionada a la ejecución de la obra de infraestructura civil (infraestructura vial), denominada mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas, de la región de Puno, ejecutadas por el Gobierno Regional Puno, y monitoreada por la Gerencia de Infraestructura de la misma entidad, es preciso entender que el desarrollo económico y social de cualquier región va relacionado con la ejecución de obras, generando empleo de personal (capital humano), quienes se harán cargo del desarrollo del proyecto, así mismo el clima organizacional, es un factor importante que se refleja en el desempeño laboral tanto individual como grupal de las personas que laboran en este proyecto, ambiente físico poco favorable, las inclemencias ambientales que debilita el rendimiento de los trabajadores, el ambiente social donde claramente se refleja la poca comunicación entre compañeros de trabajo, relaciones interpersonales inadecuadas, actitudes y valores relacionadas a la falta de solidaridad y compañerismo entre trabajadores.

El problema que persiste en este proyecto de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas, es la escasa importancia que se da sobre el clima organizacional de los trabajadores, claramente reflejada en el desempeño laboral de los frentes de trabajo, esta situación se convierte en una dificultad que amerita una investigación específica tal como se planteó en la presente investigación, ya que solo no se resolverá, para ello se toma en cuenta la perspectiva del rendimiento laboral del personal. Por lo tanto, el clima organizacional en las entidades públicas y privadas es un factor importante para determinar el éxito o fracaso de una organización. Es preciso mencionar que para generar un adecuado clima organizacional debe tomarse en cuenta estrategias que permitan a los trabajadores desarrollar sus conocimientos básicos,



habilidades, etc. Mejorar el ambiente laboral, que facilite el desempeño laboral de los trabajadores y relacionada ampliamente con el logro de objetivos de la organización para poder contribuir un clima organizacional favorable que encamina al bienestar y desarrollo de cada trabajador dentro del ámbito laboral de cada frente de trabajo, con esta perspectiva se permitió formular el problema:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas-2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas-2021?

¿Qué relación existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas-2021?

¿Qué relación existe entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla – Cabanillas- 2021?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla – Cabanillas- 2021.



1.3.2 Hipótesis específicas.

- El ambiente físico se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.
- El ambiente social se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.
- Las actitudes y valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El clima organizacional es un elemento fundamental si queremos ver el rendimiento de un trabajador, esta puede influir positiva o negativamente en los colaboradores y como consecuencia afectar la productividad de la empresa.

El motivo de desarrollo de la investigación, sobre clima organizacional y desempeño laboral en la obra mejoramiento de la carretera Lampa–Cabanilla – Cabanillas, es porque muchas veces el trabajador aumenta o disminuye su productividad el cual genera dificultades en el cumplimiento de metas, al hablar de clima organizacional nos estamos refiriendo a la relación de actitudes, las consecuencias para lograr el bienestar de los trabajadores conduciéndoles a mejores niveles de desempeño.

Cabe señalar que en la actualidad el sistema político en Perú ha priorizado la construcción civil, siendo uno de los sectores que más aporta a la economía del país. Su crecimiento en el mercado peruano ha sufrido importantes variaciones en los últimos años porque está sujeto a la variabilidad de las inversiones públicas y privadas, sin embargo, también ha generado bienestar y numerosos puestos de trabajo, en el que se ha observado



organizaciones de personas que aportan esfuerzo y trabajo en realizar y hacer posible la conclusión de diversas obras de construcción públicas y estas convertidas en un bien social. Es así que el Ministerio de Economía y Finanzas desarrolla sus actividades en la mejora del talento humano que constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de metas y objetivos planteados. Por tanto, el promover el desarrollo de una cultura organizacional de calidad y la mejora continua del clima laboral, organizacional y desempeño entre sus servidores y colaboradores, constituye un importante factor estratégico de gestión.

Mencionando sobre clima organizacional es necesario comprender que se refiere al ambiente interno en el que la organización entra en actividad poniendo en práctica las relaciones con el contexto es decir quienes envían y reciben información para la toma de decisiones.

Cada organización de acuerdo a su ocupación tiene un modo único de desarrollo, acompañado de normas que establecen calidad de vida laboral, profesionalismo, respeto y confianza, así también están conectadas a las relaciones interpersonales, la comunicación esto direcciona a un clima organizacional adecuado, permitiendo un aumento de productividad en los puestos de trabajo desempeñados por cada trabajador. Recordando también que el desempeño laboral depende básicamente de un apropiado clima organizacional que este conducido con el conocimiento preciso para su aplicación.

En la realidad actual se está evadiendo la importancia que se requiere en estos temas, por lo que la presente investigación se profundiza en ella.



1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Identificar la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas- 2021.
- Describir la relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas- 2021.
- Establecer la relación entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas- 2021.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1 En el ámbito internacional.

Gonzales (2020), en su tesis de investigación titulada: *“Clima organizacional y desempeño laboral de los Servidores Públicos del Servicio de Rentas Internas”*, el autor menciona la relación que existe entre las variables, con el propósito de mejorar los objetivos planteados, así que llegó a la conclusión que entre la variable independiente y la variable dependiente existe una relación directa, detallando que a mejor clima organizacional, habrá niveles altos de desempeño laboral por parte de los trabajadores. Así mismo, dió su recomendación indicando que las ideas de mejora por parte de los funcionarios esta referido al reconocimiento del talento humano.

Arismendi (2021), en su tesis de investigación denominada: *“El Diagnóstico de Clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la Empresa Industria de Alimentos”*, en este tema de investigación el autor desarrolló un diagnóstico de clima organizacional en los trabajadores y el resultado que reflejaba en el desempeño laboral, por lo que concluyendo que se obtuvo el 39% de confianza lo que significa que que la empresa se encuentra en un nivel crítico, por lo que el autor recomendó utilizar estrategias para elevar el clima organizacional, y de esa manera también mejorar los comportamientos dentro de dicha organización.

Alvis (2020), en su trabajo de investigación denominado: *“La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en Países Latinoamericanos”*, la autora del presente trabajo menciona la relación existente entre las variables, llegando a la conclusión que para llegar a un buen clima organizacional se debe fomentar la integración y motivar a los colaboradores, de esa forma se obtendrá un buen



desempeño laboral.

Grimaldos (2018), en su tesis de investigación titulada: *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la Empresa Restcafe S.A.S”*.

La autora menciona la gran importancia de la gestión en cada organización y esto incluye el ambiente laboral, trabajo en equipo y otros aspectos como la comunicación, por otro lado en los resultados se comprobó la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral, concluyendo que a buen clima organizacional mayor productividad en el cumplimiento de funciones laborales, generando un excelente desempeño laboral.

2.1.2 En el ámbito nacional.

Gallegos (2016), realizó la investigación: *“Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016”*, durante la ejecución de la tesis la autora optó por conocer la relación existente entre las variables, por lo que en sus conclusiones se conoció que el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral, con ello la autora recomendó a la Gerencia Administrativa poner en práctica el fortalecimiento del ambiente laboral de los empleados e involucrarlos en un equipo de trabajo que se practiquen valores, comunicación entre otros aspectos que sean fructíferos para la entidad.

Tafur & Franco (2021), en su tesis de investigación titulado: *“Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Operarios de la Empresa Papelera Reyes S.A.C. 2020”*, los autores mencionan el interés que tuvieron al realizar el presente tema de investigación, en primera instancia fue que notaron la falta de eficiencia en el desempeño de funciones por parte de los operarios, por otra parte el clima organizacional



se reflejaba en la disminución de la comunicación, liderazgo con demasiado autoritarismo, siendo el resultado de que existe un clima organizacional fuertemente relacionada al desempeño laboral, para ello dieron su recomendación de continuar con el apoyo mutuo, respeto y solidaridad encaminado a un ambiente de unión y de comprensión, siendo este la clave para su éxito.

Agreda & Flores (2020), en su tesis de investigación titulado: “*Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Salaverry 2020*”. Los autores de la investigación tuvieron como objetivo general determinar la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente, en los resultados arrojados se comprobó que el incremento (o disminución) del clima organizacional de la empresa se ve acompañada de un incremento (o disminución) en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC-Salaverry 2020. Concluyó que la relación es significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que sugirieron que, al momento del ingreso del nuevo personal, se debe tomar en cuenta las pruebas de personalidad, las destrezas, el conocimiento y las habilidades según el puesto de trabajo disponible, así mismo esto generara un resultado positivo para la empresa.

Mendoza (2021), en su tesis de investigación denominado: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Belén de Trujillo, 2020*”. La autora busca analizar la influencia entre las variables, por lo que obtuvo como resultados que para el análisis del clima organizacional, se debe considerar el ambiente físico de trabajo, consiguiente a ello en las conclusiones mencionó que el clima organizacional influye de manera negativa en el desempeño laboral, debido a que



existen factores en las condiciones laborales y actividades laborales que no son favorables para el personal y esto genera desgaste profesional en el personal administrativo.

2.1.3 En el ámbito local.

La Torre (2019), en su tesis de investigación *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de la Provincia de Yunguyo – Puno 2019”*. En este antecedente el autor busca determinar el grado de correlación entre las variables planteadas, por lo que concluyó que existe un grado de correlación negativa de -0,102. El nivel de significancia es de 0,517, por encima de 0,05 por tanto, existe una baja correlación entre las variables, por otro lado en el comportamiento de los docentes, refleja el 65% registrados como conflictivos y 35% como de comportamiento favorable en la institución educativa.

Ochochoque (2019), en su tesis de investigación: *“Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas del Distrito de Putina, Puno – 2019”*. En este trabajo de investigación el autor tiene como objetivo determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño profesional de los docentes, por lo que arribó en los resultados en los que las relaciones interpersonales, la identidad se da de manera positiva en clima organizacional, esto a su vez influye en un nivel alto en el desempeño laboral, por otra parte llegó a la conclusión de que la responsabilidad profesional, la recompensa y las capacidades comunicativas son aspectos que motivan a los docentes, de tal manera el clima organizacional si incide en el desempeño laboral.

Parizaca (2019), realizo la investigación: *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019*, donde el autor busca como objetivo determinar la relación que existe entre



las variables, llegando a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral tal como lo indica en el resultado de 59.2%, demostrándose que el clima organizacional es un elemento primordial para mantener un nivel positivo de desempeño laboral del personal de serenazgo.

Choquepata (2019), en su tesis de investigación titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*”, para este estudio de investigación el autor se planteó como objetivo determinar la relación entre la variable independiente con la variable dependiente, concluyendo que si existe una relacion directa y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad, tal como dio de resultado el coheficiente de correlación Tau_b ($=0,433^{**}$). Asi mismo, recomendó estrategias de motivación que mantenga una comunicación solida dentro del trabajo en equipo, para de esa manera mejorar el liderazgo de su entorno laboral.



2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Clima Organizacional.

Al mencionar clima organizacional se entiende como el medio ambiente donde interactúan las personas, suele ser de carácter físico, social en el que se realiza el desenvolvimiento del trabajo diario, en relación con los valores, cualidades y habilidades que caracterizan a los trabajadores de una organización y a la vez también, es la satisfacción, que encuentran al desempeñar una determinada función. Esto concierne los resultados para lograr el bienestar de los mismos, es importante saber que en la entidad u organización lo substancial es el ambiente laboral, que les permita el bienestar personal y un buen desempeño de sus funciones para hacer una labor de excelencia y tener mayores oportunidades de satisfacción a través de un trabajo conjunto y organizado.

2.2.2 Definición de Clima Organizacional.

Para tener una idea más clara sobre clima organizacional, se indago a diferentes personajes importantes en esta temática, en la que, estudios anteriores como antecedentes resaltan la importancia del clima organizacional para el éxito alcanzado de las organizaciones (Peña, 2018).

Moranch (2019), definió que “el clima organizacional es el espacio laboral que se considera como un escenario de productividad empresarial, precisando que el grado de motivación de los empleados es la de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización, también hace referencia que los miembros de las organizaciones consideran los juicios y percepciones en torno a la dinámica de trabajo, es necesario mencionar que la capacidad de adaptarse en el ámbito laboral está relacionada al clima organizacional, dicho ello incentivando la participación para el desarrollo del talento humano, de esta manera conseguir un mejor desempeño en el cumplimiento de tareas y funciones de una determinada actividad”.



Para Talla (2017), el clima organizacional institucional “hace referencia a las organizaciones, donde las personas cumplen un rol fundamental, el de desenvolverse de forma individual como grupal alcanzando un nivel de eficiencia y eficacia para un óptimo desempeño laboral”.

Según Melo (2018), clima organizacional “es el ambiente donde una persona realiza funciones del cargo que le asignaron en un trabajo habitualmente cotidiano, a ello se suma la confianza que un jefe puede tener con sus colaboradores, he incluso la relación entre el personal de la empresa, tanto con los proveedores y clientes”.

Llalui (2017), nos menciona que el “clima organizacional se encuentran estrechamente ligados a la motivación, siendo el eje principal del cumplimiento de metas y objetivos dentro de su ambiente organizacional, menciona también que es un conjunto de percepciones particulares que cada persona crea durante su interacción social, y que este se relaciona con los comportamientos”.

2.2.3 Características del Clima Organizacional

Para Torrecilla (2009), las características del sistema organizacional refieren que en consecuencia puede tratarse de algo positivo o negativo, en lo positivo podemos hacer referencia al logro, poder, productividad, adaptación, etc., y entre las consecuencias negativas, podemos indicar la baja productividad por el ausentismo y entre otros factores.

A sí mismo Brunet (2011), indica que clima organizacional incluye características de una organización, dentro de ello se considera la personalidad del individuo como una característica personal, así mismo, esta personalidad de la persona, influye en el comportamiento dentro del trabajo, mencionándose también algunas características del concepto de clima organizacional como los siguientes:



- El clima organizacional se presenta en diferentes escenarios, y pueden ser de carácter cambiante, pero el clima en la organización puede continuar siendo el mismo.
- El clima de la organización puede variar según intervenciones específicas tiene un vínculo continuo, pero no permanente.
- El clima organizacional es un factor externo a la persona.
- El clima organizacional no está relacionado a la función que realiza el individuo, por tal motivo, se puede identificar varios climas en los trabajadores que ejercen una misma función.
- El clima organizacional está basado en el conocimiento externo de los individuos que influye directamente en la conducta y el comportamiento de las personas.

2.2.4. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert

Likert (2011), formuló el modelo “Sistemas de Administración”, este sistema representa los diferentes tipos de líder de las organizaciones, definiendo los siguientes sistemas:

Tipos de Climas Organizacionales de Rensis Likert.

Según Likert (2011), dentro la teoría sistema de organizaciones, determina dos grandes tipos de clima organizacional el primero como muy autoritario, y el segundo como muy participativo:

a) Sistema Autoritario

Sistema 1: Clima de tipo autoritarismo explotador, en esta premisa la organización se torna en inseguridades, temores y desconfianzas, ya que el líder actúa de forma autoritaria lo que hace ver una explotación a los colaboradores.



Sistema 2: Clima de tipo autoritario paternalista, como se refleja en el enunciado es de carácter paternalista autoritario, los colaboradores son supervisados de manera estricta y en las relaciones de confianza se da de arriba hacia abajo y viceversa, es decir desde el jefe hacia el último trabajador.

b) Sistema Participativo

Sistema 3: Clima de tipo consultivo, en este aspecto el líder busca la opinión de los colaboradores y finalmente el líder toma la decisión final, por lo que el clima organizacional se basa en la confianza respondiendo a altos niveles de compromiso y mucha responsabilidad.

Sistema 4: Clima de tipo participativo, en este punto se evidencia el estilo democrático, ya que los colaboradores participan y toman decisiones en grupo. El compromiso y la responsabilidad de cada trabajador generando confianza en cada parte de la organización.

Variables de Rensis Likert

Toma en cuenta tres tipos de variables, que están relacionadas con la temática de clima organizacional de las personas involucradas en el área de su trabajo, para ello incluye otras variables que se relacionan el desempeño en las organizaciones, el liderazgo y otros aspectos importantes:

- **Variables causales o independientes:** este aspecto nos describe al alcance de metas y a una previa evaluación de la organización, considerando que estas variables se vinculan a las estructuras, actitudes, las competencias y las decisiones.
- **Variables intermedias:** la toma de decisiones, la comunicación, el rendimiento y la motivación son parte de esta variable se considera un escenario interno de la organización.



- **Variables finales:** inmerso a esta variable, menciona las pérdidas, las ganancias, el nivel de productividad, reflejando los logros en conjunto.

2.2.5 Clima organizacional en entidades públicas

Es necesario comprender el comportamiento humano, las estructuras y procesos organizacionales, dentro de las entidades públicas al igual que las privadas, para poder entender la interrelacionan con el contexto, tomando en cuenta también los recursos: humanos, materiales, tecnológico, económicos; que hoy en día se observa cambios continuos en las organizaciones, de allí que para Mayor (2009), establece que el clima organizacional en entidades públicas, como es el caso en estudio el clima organizacional, las buenas relaciones interpersonales ya sea entre los colaboradores y los directivos son de influencia en el rendimiento laboral y el desarrollo de las capacidades de los colaboradores.

2.2.6 Dimensiones del Clima Organizacional

Hall (2016), indica tres dimensiones en la que hace referencia el clima existente en una organización, siendo las siguientes:

a) Ambiente físico. Es el espacio donde los colaboradores viven, se mueven, este ambiente brinda recursos naturales que garantiza la supervivencia del hombre. En toda organización de trabajo se encuentra inmerso dentro de un ambiente físico donde podemos divisar ruidos, aire que respiramos, el calor, etc.

b) Ambiente social. Este aspecto está relacionado a la comunicación, relaciones interpersonales, el compañerismo, el comportamiento organizacional, los conflictos entre otros, unas de las cualidades del ambiente social es la educación, las costumbres, las expectativas, el grado de inteligencia de todo un conjunto de personas, quienes dentro de una empresa interactúan y se relacionan con el propósito de responder a objetivos y metas de trabajo.



c) **Actitudes y valores.** Son aprendizajes de carácter motivacional, que comprende actitudes responsables de persistir en la conducta, cabe mencionar también que los valores son acciones correctas que se ha establecido dentro de la sociedad por cada persona, a través del tiempo y puestas en práctica por las personas de forma correcta o de forma negativa.

Por otro lado, Rojas (2018), menciona las dimensiones más consideradas en el concepto de clima organizacional, detallándose de los siguientes:

Variables del ambiente físico, se determinan como espacio físico, las condiciones de ruido, el calor, la contaminación, las instalaciones de cualquier índole, las máquinas y maquinarias, etc.

Variables estructurales, esta variable se refiere al tamaño de la organización, distribuida de manera formal, los estilos de dirección, etc.

Variables del ambiente social, esta variable refleja el compañerismo dentro del contexto laboral, los conflictos entre los colaboradores en áreas de trabajo, la comunicación, etc.

Variables personales, esta variable destaca la importancia en las expectativas, las aptitudes, las actitudes, las motivaciones trabajadas con las personas, etc.

Variables propias del comportamiento organizacional, son propias de esta variable tales como la productividad, la satisfacción laboral, el ausentismo, la rotación del personal, etc.

2.2.7 Indicadores de Clima Organizacional

Ambiente físico

Para Cornejo (2019), el entorno o espacio físico es el espacio donde vivimos y refleja parte de nosotros, influye también en nuestro estado de ánimo, así por ejemplo un espacio que este desordenado, sucio, puede provocarnos rechazo o ponernos nerviosos,



de igual manera si en un espacio donde haga frio o calor, nos mantendra irritables y poco relajados, o un espacio donde genere inseguridad, por ello es necesario que la organización brinde ambientes adecuados y seguros para el desarrollo de actividades.

Espacio físico. – es el lugar en el que el colaborador desempeñara sus funciones de trabajo. para esta dimensión tenemos algunos factores de principal importancia:

Condiciones de ruido. – para obtener un desempeño optimo por parte de los colaboradores se debe considerar un lugar tranquilo, libre de distracciones y para ello ciertos ruidos ocasionados deben ser mínimos.

Calor y contaminación. – el problema que usualmente se genera dentro de las organizaciones, ya sea dentro o fuera de un espacio físico es la sensación de calor que se genera por los espacios reducidos y también por la cantidad de personas que concurren al mismo espacio; para ello se debe reducir el problema colocando ventiladores y acondicionadores que aminoren el calor y la contaminación del ambiente laboral.

Instalaciones. – son espacios de diversas estructuras o infraestructuras, el tamaño varía en consideración al crecimiento de la organización, algunas veces causa molestias a los trabajadores, en el sentido de que existiera poca comodidad dentro de las instalaciones.

Máquinas. – son herramientas que poseen sistemas que son manipulables por los colaboradores, generalmente utilizadas para el cumplimiento de funciones laborales, con el avance de la tecnología estas máquinas ciertamente sofisticadas facilitan la realización del trabajo encomendado.

2.2.8 Área de Trabajo

“En cualquier organización es muy importante la forma en que se encuentran ubicadas sus distintas áreas de trabajo. La mejor o peor distribución de las mismas repercute en la mayor o menor productividad de sus empleados en sus respectivos puestos”. (Cornejo, 2019, p.27)



2.2.9 Inclemencias del Tiempo

En el sector de la construcción y, en particular en obra civil, la exposición a condiciones climatológicas adquiere una gran relevancia, puesto que muchas de las tareas se realizan a la intemperie, lo que supone que los trabajadores estén expuestos durante una parte de la jornada laboral a condiciones muy variables y, en algunos casos, extremas, como frío o calor intenso, vientos fuertes, lluvias intensas, radiaciones solares, tormentas, etc. Para evitar daños a la salud de los trabajadores, deterioros en las instalaciones y equipos de trabajo, es necesario realizar una planificación correcta que evite retrasos en la producción (AEMET, 2020, p.05).

2.2.10 Ambiente social

MINSA (2020), “El ambiente social, está relacionada con la confianza, los problemas entre personas o áreas de trabajo, la comunicación y otros”.

2.2.10.1 Expectativas

Las expectativas deben ser generadas en los colaboradores de una organización, permitiéndose proyectarse a un futuro y que garantice la permanencia en la organización.

Según Fachelli (2020), las “expectativas son las posibilidades de conseguir un derecho una herencia, considera tambien como la esperanza de realizar o conseguir algo”.

2.2.10.2 Autonomía en el trabajo

Faya & hernandez (2018), la autonomía del trabajador es sinonimo de capacidad para tomar el control de su situacion laboral en beneficio de la empresa al que pertenece, a la vez esto influye positivamente en la ejecucion de proyectos o tareas.

Por otro lado para Moreira (2021), sostiene que la autonomía conocido en el campo de la filosofía y de la psicología evolutiva enuncia que el ser humano tiene la decisión de forjarse normas, mediante el cual pueda modificar su conducta, con ello favorecera al desarrollo de sus habilidades y aspectos de crecimiento personal.



Achiquillo (2022), la autonomía es una de las cualidades humanas que posibilita el actuar por nosotros mismos, es decir que la persona se pone sus propias normas, para emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico”.

2.2.10.3 Reconocimiento

Por su parte Dessler (2011), sustenta que la recompensa “es aquello que se recibe a cambio de un servicio, es decir que después de haber realizado un trabajo debe realizarse un reconocimiento tales como el sueldo base, bonos, acciones, efectivo, incentivos, certificados de regalo, premios, felicitaciones, de esta manera se busca reforzar a los empleados a realizar cierta acción o comportamiento deseado por la organización, previamente a esto los estudios muestran que el reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño”.

En tanto Velasquez & Cacante (2022), sustentan que el reconocimiento, en base a la idea Hegeliana, como la forma diferente de actuar de cada persona, lo que distingue su particularidad, su esencia, su creatividad y habilidades; mencionan también que el amor es un aspecto básico de reconocimiento entre seres humanos por una acción lograda.

2.2.10.4 Productividad

Cuando existe un clima organizacional propicio, el comportamiento organizacional será muy productivo, eficiente y alto.

RAE (2020), la Productividad es la: “Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo”.

para Smith (1976), economista y filósofo, definió el concepto de productividad, “la Riqueza de las Naciones, donde menciona que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo.



Por su parte Marx (1980), en su libro escrito “El Capital”, define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, por lo que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral).

Álvarez, Freire, & Gutiérrez (2017), la productividad laboral juega un rol importante que depende directamente del ambiente donde laboran los trabajadores, siendo este uno de los principales factores que podrían causar una baja productividad, es así que el clima organizacional afecta nuestro estado de ánimo y ocasionar diversas emociones.

Vera (2021), La productividad es el rendimiento del trabajo realizado por una sola persona o por un grupo de personas, con la clara intención de generar un valor económico y mayor cantidad de elementos, para beneficiar y optimizar a la empresa en la que se desempeña.

2.2.10.5 Comunicación

En la existencia de una comunicación fructífera dará lugar a un buen clima organizacional de manera que esto facilitará a todos los individuos de la organización a relacionarse, en la medida que puedan alcanzar la confianza necesaria.

La comunicación es un medio esencial para que los individuos de una organización, a logren intercambiar ideas, valores, actitudes, sentimientos y experiencias; positivas a sus pares, es decir donde se originan las relaciones interpersonales, a través de ello se obtiene el logro de objetivos, es preciso mencionar que la comunicación es importante en una organización, de esta manera se garantizara un buen clima organizacional.



Fonceca et al. (2011), “comunicar es un acto de colaborar con nosotros mismos, intercambiando ideas para compartir experiencias de lo cotidiano, emocional, etc”.

Dueñas & Gomez (2022), Manifiestan que la comunicación ha reflejado en los últimos tiempos ser la clave del éxito, destacando en su importancia en el fomento del desarrollo dentro de una organización, por la interacción de sus colaboradores.

2.2.10.6 Relaciones interpersonales

Según Valdez (2019), “las relaciones interpersonales son importantes en el desenvolvimiento de las personas, ya que este influye en el entorno social, es decir el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización.

Por otro lado, todo individuo desea que sus relaciones personales sean satisfactorias, sin embargo, estas son tan complejas que el sujeto debe preocuparse por construirlas y mantenerlas pacientemente, en la familia, en la comunidad o en el trabajo, el sujeto está construyendo siempre relaciones que espera sean sólidas y duraderas. Pero las relaciones interpersonales son complejas, por ello dentro de las organizaciones cada individuo debe aprender a sobrellevar los modos de ser y actuar de sus congéneres. No se trata de caerles bien a todos, pero sí de esforzarse por estar en paz con todos, siendo tolerantes con aquello que podría no gustar o parecer a bien.

Limachi (2021), las relaciones laborales conciernen con la personalidad de cada individuo, por lo general propiciar un buen clima laboral ayudará positivamente en eliminar conflictos, rencillas y tensiones.

Por otro lado, en las organizaciones existen buenas relaciones es más fácil promover y desarrollar el trabajo cooperativo, pues los trabajadores se comprometerán fácilmente con su responsabilidad como miembros del grupo de trabajo. Es seguro que entre ellos hay una actitud de respeto mutuo y colaboración.



2.2.11 Actitudes y Valores

Gomez (2021), el autor menciona que existe conceptos diferentes en lo que concierne aptitudes y actitudes, como se detalla en la siguiente:

Aptitudes. - es la capacidad que tiene una persona para realizar ciertas tareas o actividades con éxito, son prácticas que permiten el desarrollo de conocimientos que generan un clima laboral competitivo y de superación.

Actitudes. – está relacionada con el comportamiento de cada persona, por lo que cabe mencionar que cada individuo es mundo distinto a otro, definiendo esto como la suma de conductas de una persona o un grupo de colaboradores, las actitudes se reflejan en diversos escenarios de la organización, por otro lado, si se quiere alcanzar un buen clima organizacional, se debe realizar un diagnóstico en torno al comportamiento de cada trabajador y fortalecerlo de acuerdo a su indicador sea bueno o negativo.

Para Guevara (2016), las actitudes de la personas se forman de acuerdo a los lineamientos de la institucion en la que laboran, por lo que las funciones de las actitudes son las siguientes:

- **De conocimiento.** Toman este nombre por el conocimiento y raciocinio, algunas veces el trabajador actua con un conocimiento cognocitivo.
- **De adaptación.** Las actitudes estimulan a la adaptacion, a la incorporacion a grupos de personas, esencialmente por que el ser humano busca ser aceptado dentro de un entorno social.
- **Ego defensivo.** Se adquiere esta actitud defensiva cuando se perciben amenazas que despiertan negativas, con el fin de hacer prevalecer el yo.



- **Expresiva.** Son expresivas por que las personas dan a conocer su forma de ser, de una manera natural o fingida, incorporando sus principios y valores independientemente.

2.2.11.1 Valoración

Según Pelechano (1988), considera como principales condiciones de valoración los siguientes:

- La información proporcionada debe ser suficiente para poder tomar decisiones alternativas.
- Los resultados de valoración deben permitir mejorar presentación que se está realizando.
- La valoración debe tener en cuenta los objetivos del programa a mediano y largo plazo.
- Los procedimientos de obtención de información deben cumplir los requisitos mínimos de objetividad, viabilidad, utilidad y responsabilidad ética.

2.2.11.2 Respeto a los Trabajadores

El respeto a los trabajadores significa, un ambiente donde se brinda un trato igualitario a todos los miembros de una organización, donde garantice y genere respeto y confianza de unos a otros, evitando quejas y ausencias, es preciso mencionar también que cuando los empleados se sienten respetados genera un aumento de productividad con un resultado positivo dentro de la empresa u organización.

2.2.11.3 Satisfacción en el Trabajo

Para Gomez (2021), la satisfacción en el trabajo está definida como los sentimientos, emociones favorables o desfavorables percibidas de los trabajadores y de las funciones laborales que realizan y suele causar interés cuando perciben



compensaciones de carácter económico o reconocimiento personal, social y de halagos conformes a sus expectativas.

2.2.11.4 Compañerismo

Para Barrantes (2019), en su definición precisa, que el compañerismo es la estima que tienen las personas. Se trata de un sentimiento de ayuda incondicional que es brindando en el momento necesario, sobre todo cuando se tiene que lograr un objetivo en comun, por otro lado menciona tambien que el compañerismo es la cercanía física y continua que se da entre individuos de una misma compañía y que se dan en espacios específicos como el trabajo, la escuela o pueden ser otras organizaciones donde se crea un ambiente cálido, fraternal y positivo.

2.2.12 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es entendido hoy en día como el comportamiento que demuestra el trabajador al realizar sus actividades laborales, funciones y tareas principales que exige su cargo especificando su actuación, lo cual permite demostrar su capacidad en el cumplimiento de sus objetivos.

Chiavenato (2019), en su libro “Comportamiento Organizacional” el Desempeño laboral son “las tareas realizadas por los empleados, generalmente cada uno en sus puestos de trabajo, de forma jerárquica.

Para Vallejo (2015), en su libro de “Gestión del Talento Humano” el desempeño laboral dependerá del “compromiso que tengan los trabajadores con la organización, ya que, de lo contrario, los problemas del trabajador pueden afectar en su desempeño, estos problemas pueden ser tales como problemas familiares, falta de economía, estado de salud, transporte, problemas de alcoholismo o drogas, entre otros. ante esta situación muchas personas tienen la capacidad para resolverlos y otros se convierten en personas



problemas, por lo que las organizaciones optan por motivarlos y proporcionarles ayuda para no enfrentarse con aspectos negativos frente a objetivos y metas de la organización.

Para Robbins & Judge (2009) citado por Castillo (2019), existen 03 tipos de conducta que organiza el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea. Son las obligaciones y responsabilidades en torno al cumplimiento y producción de un bien o servicio, incluyéndose las tareas de los puestos en el que se desempeñan.

Civismo. Son acciones que inmiscuyen el ambiente psicológico de la organización, el buen trato entre compañeros de trabajo, el respeto y las críticas constructivas, frente a un trabajador así mismo de la organización.

Falta de productividad. Está asociada con la conducta negativa de los trabajadores, tales como el hurto, el comportamiento agresivo con sus compañeros, ausencia en el trabajo, estas conductas hacen que los gerentes califiquen como malos trabajadores o trabajadores con comportamiento negativo, afectando así a la organización.

El desempeño laboral “es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo” (Chiavenato, 2011).

2.2.12.1 Importancia del Desempeño Laboral

Es importante tomar en cuenta el desarrollo de la entidad, ya que en esto tiene que ver la labor que realiza cada uno de los trabajadores y de ello dependerá el éxito o fracaso de la organización.

Para Castillo (2019), afirma que la importancia del desempeño laboral está en la implementación de políticas nuevas que faciliten la mejora de las condiciones laborales, juega un rol de suma importancia en la toma de decisiones ya que este permite detectar errores y facilitar la capacitación adecuada en caso de que existiera conflictos laborales o



puedan prevenirse, a fin de no perjudicar al trabajador y en el cargo en el que se desempeñó.

2.2.12.2 Características del Desempeño Laboral

Se considera la importancia de las características del desempeño laboral como los conocimientos, las capacidades y las habilidades, que son demostrados en el campo laboral, tanto por el empleador y el colaborador.

a) Adaptabilidad: hace referencia a la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

b) Comunicación: es la capacidad de expresar ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

c) Iniciativa: es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos con la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente.

d) Conocimientos: hace referencia al alcance de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo.

e) Trabajo en Equipo: es la capacidad de cada individuo para desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

f) Estándares de Trabajo: es la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización, permitiendo retroalimentar los conocimientos ya adquiridos y mejorarlos.

g) Desarrollo de Talentos: se considera como la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de personas que conforman un equipo,



proyectando actividades para un desarrollo efectivo, que permita el desenvolvimiento de cada persona.

h) Potencia el Diseño del Trabajo: Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta.

i) Maximiza el Desempeño: Se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

2.2.12.3 Dimensiones del desempeño laboral

Para Stoner (2016), mencionan que el desempeño laboral esta referido a la eficiencia, partiendo por la ejecución de funciones, con el propósito de obtener las metas planteadas, mencionando los siguientes:

a) Desempeño individual. Considerada importante el desempeño individual, ya que las personas en particularidad muestran su desempeño en la organización, de esta manera se visualiza su actuar en el oficio que se le asigna.

b) Desempeño grupal. Determinada como una acción de constante comunicación entre un grupo de personas donde demuestran la calidad, el liderazgo y otras habilidades que permitirán el aprovechamiento de la competitividad de los miembros del equipo.

2.2.12.4 Indicadores del Desempeño Laboral

- Desempeño Individual.

Disposición

La disposición es el acto o resultado de disponer, determinar, ordenar o preparar algo, comúnmente utilizado en lo cotidiano como la acción de encontrarse preparado para la realización de un trabajo o labor.



Para Cabanellas (2020), disposición “es la Acción o efecto de disponer o de disponerse. Aptitud para cumplir un fin, y contar con los medios para emprender un negocio”.

Destreza

La destreza hace referencia a la capacidad que una persona posee, la agilidad, la fuerza, la coordinación, el equilibrio y entre otros, para realizar una determinada tarea o actividad.

Según la autora Landi (2021), es “la capacidad que adquiere una persona para manipular un objeto o ejecutar una acción o acciones específicas hasta alcanzar su dominio”, así mismo indica que incluye la agilidad física o mental que puede tener una persona para resolver una situación determinada.

Responsabilidades

De la Peña (2018), la responsabilidad es un valor muy importante dentro de una empresa, ya que al momento de asignarle las tareas a las personas involucradas, de por medio existirá un incentivo que creará motivación, de esta manera las actividades a realizarse será con mayor compromiso que lograra grandes beneficios para la empresa.

Compromiso

En toda entidad u organización es lo más fundamental en todo empleado, así como lo afirma De la Peña (2018), donde la estabilidad de la empresa, depende de las actitudes, emociones y creencias de un trabajador comprometido e intelectual.

Para los autores Ocsa & Huayra (2017), el compromiso es un valor que toda persona posee, y que amerita de todo su esfuerzo para alcanzar y lograr un objetivo deseado.



Confidencialidad

Sierra (2013), menciona que por confidencialidad se entiende "cualidad de confidencial" y por confidencial, "secreto o reservado". Es decir alguna "cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta", en el ámbito laboral, la cláusula de confidencialidad puede ser definida como un acuerdo bilateral suscrito entre empleador y trabajador, cuyo objeto consiste en imponer a este último la obligación de que determinada información, de la cual tome conocimiento con ocasión de su labor en una empresa, sea mantenida oculta a terceros.

- Desempeño Grupal

Trabajo en Equipo

Para Vecino (2008), en el artículo titulado Importancia del trabajo en equipo en la organización publicado en la revista gerencia y negocios en Hispanoamérica establece que el ser humano por naturaleza no puede estar solo, significa que constantemente está en la búsqueda de grupos los cuales tenga diferentes motivos, sean familiares, religiosos, sociales y por diferentes formas de pensamientos académicas o de cualquier otro tipo. Todo integrante de un grupo humano siempre busca el logro de un propósito a la hora de reunirse; pretende siempre el triunfo de su equipo, ganar un torneo, un concurso, sobresalir ante los gerentes por sus resultados y otros.

Según Gutiérrez (2010), "el trabajo en equipo resulta de un grupo de personas, quienes aportan conocimientos y habilidades para lograr objetivos en común".

En tanto Sotelo (2019), refiere que el "Trabajo en equipo es la disposición de un equipo de personas a trabajar juntas para alcanzar el objetivo que se trazaron. Usando como ejemplo la frase: "él o ella es un buen jugador de equipo". Lo que esto nos quiere decir es que, si alguien tiene interés por el bien del equipo en su corazón, trabajara por el



bien de todo el equipo, este conjunto de personas se ayuda en la obtención de una serie de labores para lograr unos propósitos frecuentes.

Para León (2017), detalla que es un conjunto o grupo de individuos que colaboran en una cadena de valores fundamentales, en una organización común.

2.2.13 Evaluación del Desempeño Laboral

De La Cruz & Huamán (2016), mencionan que la evaluación del desempeño laboral es necesaria en toda entidad u organización, ya que permite observar el grado de cumplimiento de las funciones de los servicios producidos, basados en la calidad, cantidad, esto significa que los colaboradores toman la actitud de esmero o de relajó, estos reflejados en una evaluación del puesto.

2.2.13.1 Objetivos de la Evaluación del Desempeño Laboral

Tomándose en cuenta los objetivos de la evaluación de los colaboradores sirven para:

- El mejoramiento del desempeño laboral
- Reajustar las remuneraciones.
- Ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas.
- La rotación y promoción de colaboradores.
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores.

2.2.14 Desempeño laboral y productividad.

El desempeño laboral se encuentra fuertemente ligado a la productividad ya que es la calidad y cantidad de acciones desarrolladas por la organización, dentro de ello el logro de objetivos de manera eficiente en la que se encuentra el talento humano con la iniciativa y emprendimiento de cada colaborador.



Categorías de los Obreros

Dávila (2020), refiere que los servicios que se prestan por parte de los trabajadores en construcción civil, descritas por el Tribunal Constitucional de Regimen Laboral, se establecen en tres (3) categorías: Operarios, Oficiales y Peones.

Caracterización de la mano de obra en obras de construcción

Según Aragadovay & Moyon (2018), mencionan que en toda obra de construcción es importante tomar en cuenta la caracterización de la mano de obra del personal obrero, puesto que de ello depende la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado OIT (2016), la Organización Internacional del Trabajo, muestra las características que se toma en cuenta en las actividades de construcción para la selección del personal laboral, tales como son la afiliación a un seguro, sexo, edad, grado de instrucción, experiencia laboral, capacitación, todas estas características mencionadas son elementos fundamentales para la productividad laboral.

En tanto el sexo y la edad permite conocer el estado físico de la mano de obra y nos deja entender la calidad del personal empleado en la ejecución de obras civiles es decir que de cierta forma se mide la fuerza laboral existente, en cuanto al grado de instrucción, capacitación y experiencia laboral, estas características precisan el nivel de conocimiento del personal contratado en construcción, clasificándola en: mano de obra no calificada, mano de obra semicalificada y mano de obra calificada (OIT, 2016).



2.3 MARCO CONCEPTUAL

Clima Organizacional

Para Chiavenato (2011), “el concepto de clima organizacional tiene relación con la motivación de los colaboradores, el ambiente en el que se desenvuelve, favoreciendo la satisfacción de necesidades personales, de esta manera podría decirse que el desenvolvimiento organizacional es alto y cuando esas necesidades son frustradas son catalogadas como desfavorables”.

Según Salas (2017), conceptualizando el clima organizacional, describe que es la “convivencia y participación del trabajador en actividades conjuntamente con sus compañeros de trabajo, el trato recibido por sus jefes, las relaciones interpersonales apropiadas, la comunicación asertiva, el compromiso dentro de la organización, todo ello influirá de manera positiva o negativa en su desempeño laboral”.

Ambiente físico

Para Barranca (2022), conceptualiza al ambiente físico como la infraestructura o el espacio con instalaciones necesarias para el desenvolvimiento de los trabajadores, según la forma de trabajo que se realice.

Por otro lado, Alhuay (2019), describe el concepto del ambiente físico como el ambiente agradable que posee características de ruido, calor, frío, espacio de trabajo donde se realizan actividades laborales de fuerza física y mental.

Ambiente social

En tanto el ambiente social es entendido como el espacio que favorece el desarrollo de la persona, mediante la comunicación y las relaciones interpersonales de forma respetuosa y colaborativa que vincula a un grupo de personas (Alhuay, 2019).



Actitudes y valores

Monsalve (2021), define como el comportamiento usual del ser humano, se manifiesta en diferentes contextos en el que se encuentre, siendo esenciales en el entorno cotidiano de las personas.

Desempeño Laboral

Para Sumba (2022), el desempeño laboral es un aspecto importante en cuanto al desarrollo efectivo y exitoso de una compañía, motivo por lo que las empresas optan por las capacitaciones, identificando las fortalezas y debilidades del personal, para generar el desarrollo en cuanto a su desempeño, haciéndolos más competitivos y mejorando el desenvolvimiento de cada colaborador, por otro lado menciona que los trabajadores se caracterizan por las acciones, comportamientos y competencias que realizan, evidentemente todo ello deben ser evaluadas, en cierto modo cada actividad que desempeñan los trabajadores, para poder corregir algunas falencias si es que hubiese, de tal manera que las metas establecidas sean consideradas de manera eficiente y exitosamente por cada colaborador.

En tanto Rosado (2020), manifiesta que en los últimos años se ha visto que el desempeño laboral ha cobrado vital importancia en toda organización más que todo en el cumplimiento metas, estos datos pueden ser cuantificables en torno a un buen desempeño siendo sinónimo de éxito y crucial en la toma de decisiones activas y proactivas en el ámbito empresarial.

Tomando en cuenta la opinión de Ghiselli (1998), donde indica que “el desempeño está influenciado con las actitudes y aptitudes de trabajador, en función a los objetivos que se quieren alcanzar, mencionando también la misión y visión de la organización”.

Desempeño individual



El desempeño individual conceptualizado como la intervención propia que realiza una persona dentro de una organización, el que amerita el uso de sus habilidades tanto físicas como mentales para su desenvolvimiento y dependiendo de este su éxito o fracaso de la acción realizada (De La Cruz & Huamán, 2016).

Desempeño grupal

Zamarripa, Vega & Ortega (2022), el desempeño grupal es la acción de trabajo realizado por un grupo de personas encaminadas a un solo propósito, este concepto está fuertemente influenciado por la comunicación, la coordinación, la toma de decisiones entre otros.

Trabajo en equipo

Para Barranca (2022), conceptualiza el trabajo en equipo como la cooperación o colaboración, tomando en cuenta la participación de personas con habilidades fortalecidas bajo una misma idea u objetivo que cumplir hacia su desarrollo.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO

La presente investigación se ejecutó en territorio peruano, en el departamento de Puno, ubicado en el distrito de Lampa, provincia de Lampa. desarrollado en la obra mejoramiento de la Carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas.

3.1.1 Periodo de duración de la investigación.

La presente investigación se llevó a cabo durante los años 2021 - 2022.

3.2 TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter cuantitativo, por lo que se busca explicar los fenómenos y creando la construcción de teorías. Por lo que la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional.

3.2.2 Método de investigación

El método que se utilizó en la presente investigación es de carácter hipotético-deductivo, partiendo de la premisa que el estudio parte de lo general a lo particular para llegar a las conclusiones.

Método Correlacional: Permitió estudiar la relación entre nuestras variables de estudio.

3.2.3. Diseño de investigación.

El diseño estadístico es de carácter Explicativo correlacional, donde se describió las variables aleatorias del estudio realizado (clima organizacional y el desempeño



laboral), observándose la relación entre ambas variables, con el propósito de enmendar las dificultades existentes.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación son la observación directa, las encuestas

3.3.1 Técnica

Realizándose el estudio con los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla – Cabanillas, el trabajo será abordado mediante la Técnica de la Encuesta.

Encuesta

La encuesta es una técnica que consistió en la interrogación verbal y escrita realizada a los colaboradores, con el propósito de obtener información necesaria y relevante para la investigación.

En tanto Areas (2012), refirió que la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuya intención es conseguir la información que se requiere:

Es decir, la técnica de investigación se basa en las declaraciones expresadas por una muestra representativa de una población concreta, permitiéndose conocer las opiniones, creencias, actitudes y otros aspectos cruciales que se requiere para obtener los resultados de dicha investigación.

3.3.2 Instrumento

a) Cuestionario estructurado

Es un instrumento de carácter cuantitativo utilizado para medir y registrar diversos contextos.



Según Aristides (2012), el cuestionario es el instrumento cuantitativo que permite la recolección de datos, que serán cuantificados y generalizados en el procedimiento de la entrevista.

b) Revisiones bibliográficas

Areas (2016), refiere que la revisión bibliográfica se fundamenta en la elaboración de materiales u otros documentos que básicamente son señalados como:

c) Las fuentes primarias. Se considera dentro de las fuentes primarias los artículos de revistas especializadas, tesis doctorales, libros, documentos oficiales, grabaciones, videos, diarios o bitácoras, entrevistas, encuestas, discursos, fotografías, etc. Estos documentos proporcionan información de primera mano.

d) Las fuentes secundarias. Es la información que básicamente interpretan o analizan las fuentes primarias, ofreciendo descripciones, resúmenes, explicaciones o críticas, cabe mencionar que estas fuentes son importantes ya que la mayor parte de los estudios actuales fundamentan sus argumentos en esos trabajos, escritos en textos, monografías, libros y otros, que también son considerados de primera mano.

e) Las fuentes terciarias. Con estas fuentes terciarias se accede a identificar y encontrar fuentes primarias y secundarias, permite guiar la investigación documental y aproximarnos a las definiciones claves del estudio y están consignadas en revistas, publicaciones periódicas, diccionarios, enciclopedias, reseñas bibliográficas, simposios, tutoriales tanto de contextos nacionales como internacionales dirigidos a la investigación.

Para Hernández et al. (2010), los autores dan a conocer sobre el desarrollo del método de Rensis Likert, que fue propuesto en 1932, en el que se trataría de un enfoque vigente que hoy en día se sigue colocando en la práctica, está definida en una escala de una serie de preguntas concernientes al propósito investigado, donde los encuestados



reaccionan a las interrogantes respondiendo según su criterio, eligiendo entre cinco categorías de la escala, por lo que cada categoría está representada por un número, de esta manera se obtiene la puntuación según cada afirmación, al final se hace la sumatoria de cada pregunta llegándose al puntaje total.

La escala de Likert, está diseñada para medir actitudes que conciernen aspectos individuales, sociales y particulares, empleado básicamente para medir el grado en que se da una actitud o actitudes de los encuestados dentro de los contextos sociales de diferentes sectores, organizaciones, entidades privadas o públicas y demás.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.

3.4.1 Población:

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios prede terminados” (Áreas, 2016).

Aclarando el termino población no solo hace referencia a seres humanos, por lo que también podemos referirnos a familias, organizaciones, etc.

La población que conforma esta investigación consta del total de trabajadores de todos los frentes de trabajo, que prestan servicios en la obra Mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla - Cabanillas, así mismo estos colaboradores son de las áreas de (maquinarias pesadas, obras de arte, explanaciones entre otros oficios), que laboran como operario, oficial y peón, de acuerdo a ello su nivel de instrucción fluctúa entre (profesionales, técnicos auxiliares y otros). Siendo un total de 150 trabajadores.

3.4.2 Muestra:

Para Oseda (2008), refiere que la muestra es la que hace viable y posibilita al investigador obtener resultados de una determinada población.



“la muestra es la parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población” (Ojeda, 2020).

La muestra utilizada en la presente investigación está conformada por un subgrupo de trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa – Cabanilla – Cabanillas, que fueron seleccionados de forma aleatoria simple del total de la población, siendo el tamaño de muestra de un total de 68 colaboradores.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Procesamiento Estadístico

Los datos recogidos según el procedimiento señalado en el acápite anterior se procesaron considerando las siguientes actividades:

- **Elaboración de cuadros de distribución de frecuencias.** - De acuerdo a un baremo, los datos recogidos se expresaron en tablas explicando la distribución porcentual.

3.5.1. Variable

Las variables propuestas para el estudio de la presente investigación son:

El variable: X Clima Organizacional.

La variable: Y Desempeño laboral.

3.5.2. Diseño estadístico.

Coefficiente de correlación Spearman.

“El coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) es una medida de asociación lineal que permite determinar el grado de asociación entre variables, donde hace uso de rangos, o números de orden, de cada grupo de individuos y compara dichos rangos” (Parizaca, 2019).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los aspectos importantes que se consideró en el presente capítulo son los resultados del trabajo de investigación, en este proceso se analizó e interpreto los resultados obtenidos concernientes a la aplicación del instrumento de investigación, el cuestionario de tipo escala de Likert, el que se aplicó a los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas. Los resultados se ordenaron en tablas de distribución de frecuencia, de igual manera con los porcentajes; efectuándose un análisis estadístico correlacional para la interpretación y discusión, tomándose en cuenta el porcentaje significativo para una mejor comprensión de los resultados de la presente investigación.

4.1 RESULTADOS ESTADÍSTICOS

4.1.1 Resultados para el objetivo general

Relación del clima organizacional y el desempeño.

Un aspecto muy importante que en estos últimos años se ha notado y que se muestra latente dentro de las organizaciones, hablamos del clima organizacional, ya que tiene que ver con el ambiente laboral, los niveles de productividad y el desempeño de cada colaborador en su área de trabajo, definiendo de esa manera el logro de objetivos y metas dentro de la entidad.

Tabla 1

Frecuencia de la variable Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	10.3%
Medio	37	54.4%
Alto	24	35.3%
Total	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: En la tabla 1, se observa que el 10.3% demuestra que los trabajadores tienen un nivel bajo de clima organizacional, el 54.4% demuestra que tienen un nivel clima laboral medio, mientras que el 35.3% señala que tiene un alto clima organizacional.

Tabla 2

Frecuencia de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8.8%
Medio	31	45.6%
Alto	31	45.6%
Total	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: en la tabla 2, se observa que el 8.8% demuestra que los trabajadores tienen un nivel bajo de desempeño laboral, el 45.6% demuestra que tienen un nivel desempeño laboral medio, de igual manera el 45.6% señala que tiene un alto desempeño laboral.

Tabla 3*Dimensiones de la variable Clima Organizacional*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ambiente Físico	17	25.0%	33	48.5%	18	26.5%	68	100.0%
Ambiente Social	10	14.7%	43	63.2%	15	22.1%	68	100.0%
Valores y Actitudes	14	20.6%	28	41.2%	26	38.2%	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: en la tabla 3, se observa que el 25.0 % demuestra que los trabajadores tienen un nivel bajo de clima organizacional con el ambiente físico, el 63.2% demuestra que tienen un nivel clima laboral medio con el ambiente social, mientras que el 38.2% señala que tiene un alto clima organizacional con los valores y actitudes.

Tabla 4*Dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño Individual	6	8.8%	52	76.5%	10	14.7%	68	100.0%
Desempeño grupal	8	11.8%	43	63.2%	17	25.0%	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: en la tabla 4, se observa que el 11.8 % demuestra que los trabajadores tienen un nivel bajo de desempeño grupal, el 76.5% demuestra que tienen un nivel clima laboral medio de desempeño individual, mientras que el 25.0% señala que tiene un alto desempeño grupal.

Tabla 5

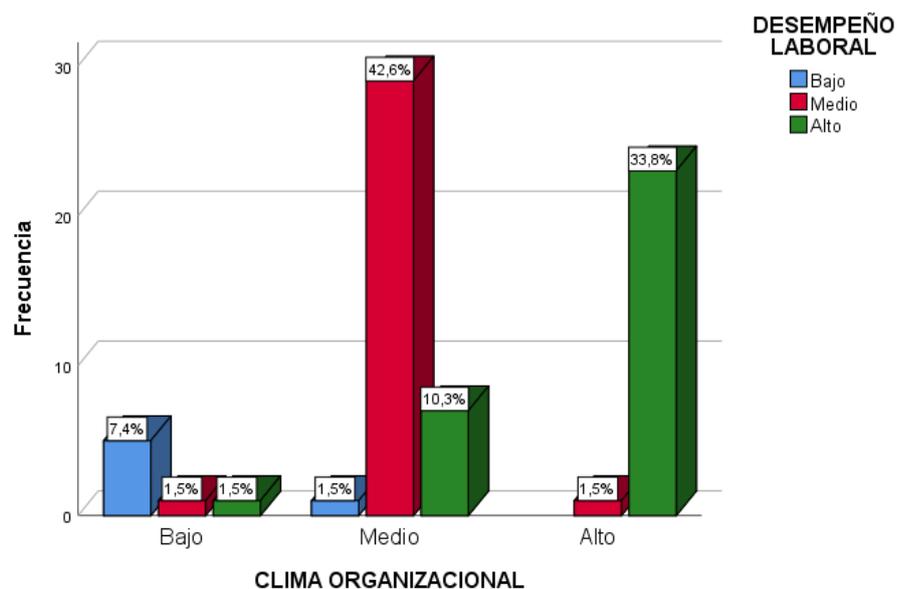
Relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Organizacional	Bajo	f	5	1	1	7
		%	7.4%	1.5%	1.5%	10.3%
	Medio	f	1	29	7	37
		%	1.5%	42.6%	10.3%	54.4%
	Alto	f	0	1	23	24
		%	0.0%	1.5%	33.8%	35.3%
Total		f	6	31	31	68
		%	8.8%	45.6%	45.6%	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Figura 1

Relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.



Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

En la tabla 5 y figura 1 se observa que los trabajadores tienen un nivel bajo de clima organizacional tienen en mayor proporción nivel bajo desempeño laboral



representando el 7.4%, en el nivel medio de clima organizacional predominan los que tiene un nivel medio de desempeño laboral representando el 42.6%, en el nivel alto de clima organizacional predominan también los que tienen un nivel alto de desempeño laboral representado el 33.8%. Concluyendo podemos determinar que, si existe una relación entre las variables. El clima organizacional es importante ya que conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización, en base a ello el desempeño laboral es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente.

4.1.2 Resultado para el primer objetivo específico.

Relación del Ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

El ambiente físico es el espacio natural o construido que permite el desenvolvimiento y desarrollo de todo ser humano, consideradas dentro de este aspecto a las personas, animales, la naturaleza, etc. Por otro lado, el espacio físico es el lugar en el que el colaborador desempeñara sus funciones de trabajo considerando algunos aspectos como el calor, la contaminación, las condiciones de ruido y otros aspectos que pueden ser positivos o negativos para el desempeño de sus funciones.

Tabla 6

Indicadores de la Dimensión Ambiente Físico

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Espacio Físico	15	22.1%	0	0.0%	19	27.9%	5	7.4%	29	42.6%	68	100.0%
Área de Trabajo	20	29.4%	6	8.8%	13	19.1%	4	5.9%	25	36.8%	68	100.0%
Inclemencias del Tiempo	7	10.3%	8	11.8%	11	16.2%	41	60.3%	1	1.5%	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: en la tabla 6 se muestran los indicadores de la dimensión ambiente físico se observa que el 42.6 % tienen espacio físico, el 36.8% tienen siempre un área de trabajo, el 60.3% casi siempre tienen inclemencias de tiempo.

Tabla 7

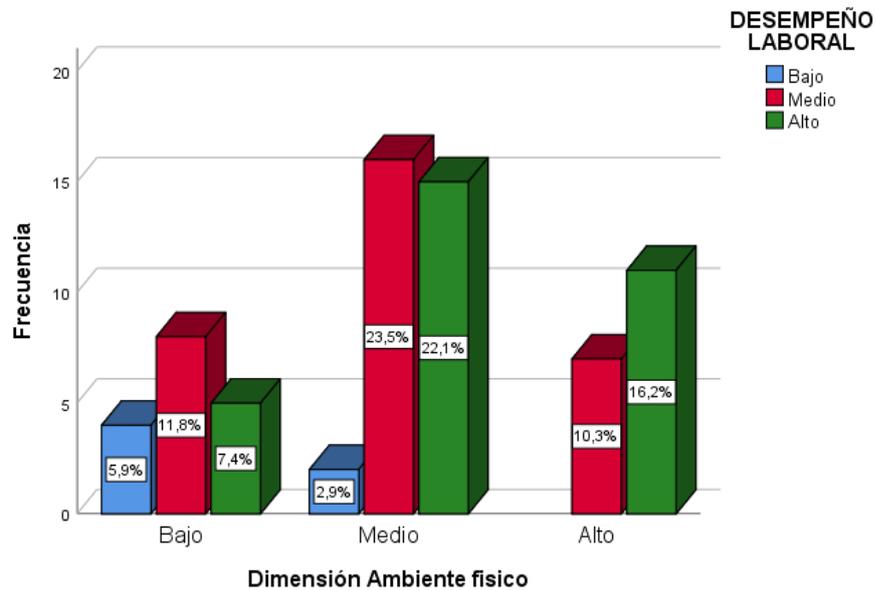
Relación entre el Ambiente Físico y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.

		Desempeño Laboral				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Ambiente Físico	Bajo	f	4	8	5	17
		%	5.9%	11.8%	7.4%	25.0%
	Medio	f	2	16	15	33
		%	2.9%	23.5%	22.1%	48.5%
	Alto	f	0	7	11	18
		%	0.0%	10.3%	16.2%	26.5%
Total		f	6	31	31	68
		%	8.8%	45.6%	45.6%	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Figura 2

Relación entre el Ambiente Físico y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.



Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

En la tabla 7 y figura 2 se observa que los que tienen un nivel bajo en la dimensión ambiente físico tienen en mayor proporción nivel medio de desempeño laboral representando el 11.8%, en el nivel medio de la dimensión ambiente físico predominan los que tienen un nivel medio de desempeño laboral representando el 23.5%, esto se debe a que en muchas ocasiones las inclemencias del tiempo como (lluvias, frío, calor, heladas, entre otros) no son favorables para el desempeño de las funciones asignadas de esta manera interrumpiendo, en el nivel alto de ambiente físico predominan también los que tienen un nivel alto de desempeño laboral representando el 16.2% , refiriendo que tienen cierto agrado en el espacio físico en el que trabajan.

4.1.3 Resultado para el segundo objetivo específico.

Relación del Ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

Cuando nos referimos al ambiente social, es importante precisar que se trata de la interacción de las personas dentro de un entorno laboral, donde se perciben los problemas entre ellos, la comunicación adecuada o falta de comunicación, las expectativas, la autonomía en el trabajo, el reconocimiento, la productividad, las relaciones interpersonales, entre otros aspectos que son fundamentales en el desarrollo de una organización. Por su parte el MINSA (2020), asevero que “El ambiente social, está relacionada con la confianza, los problemas entre personas o áreas de trabajo, la comunicación y otros”.

Tabla 8

Indicadores de la Dimensión Ambiente Social

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Expectativas	22	32.4%	6	8.8%	12	17.6%	15	22.1%	13	19.1%	68	100.0%
Autonomía en el trabajo	17	25.0%	8	11.8%	10	14.7%	13	19.1%	20	29.4%	68	100.0%
Reconocimiento	39	57.4%	1	1.5%	23	33.8%	5	7.4%	0	0.0%	68	100.0%
Productividad	14	20.6%	35	51.5%	5	7.4%	3	4.4%	11	16.2%	68	100.0%
Comunicación	16	23.5%	11	16.2%	18	26.5%	7	10.3%	16	23.5%	68	100.0%
Relaciones interpersonales	9	13.2%	17	25.0%	24	35.3%	15	22.1%	3	4.4%	68	100.0%

Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

Interpretación: En la tabla 8 se muestra los indicadores de la dimensión ambiente social, donde se observa que los porcentajes predominantes representados por los siguientes, el 32.4% nunca tienen expectativas, el 25% nunca tienen autonomía en el

trabajo, el 57.4% no tienen reconocimiento, el 20.6% nunca tienen productividad, el 26.5% a veces tienen comunicación, el 35.3% a veces tienen relaciones interpersonales.

Tabla 9

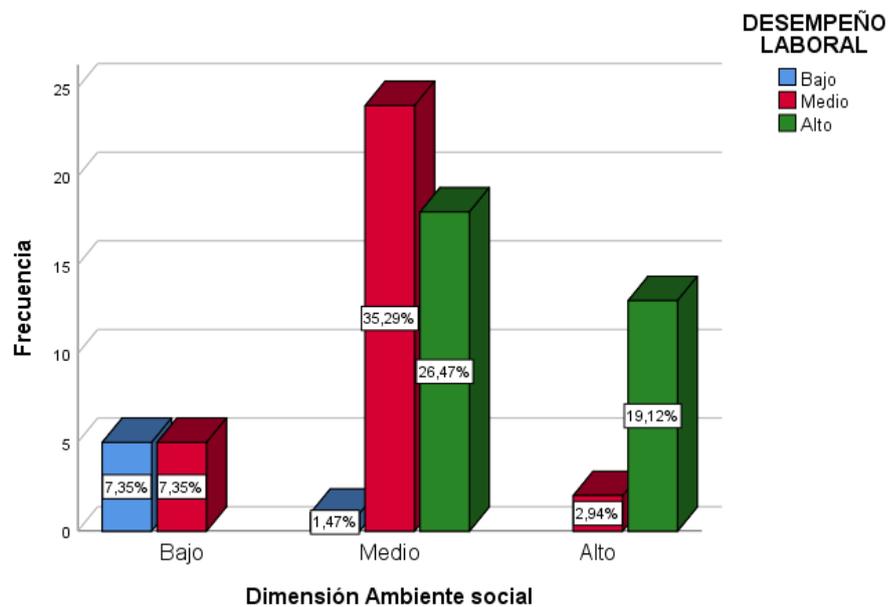
Relación entre el Ambiente Social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Ambiente Social	Bajo	f	5	5	0	10
		%	7.4%	7.4%	0.0%	14.7%
	Medio	f	1	24	18	43
		%	1.5%	35.3%	26.5%	63.2%
	Alto	f	0	2	13	15
		%	0.0%	2.9%	19.1%	22.1%
Total		f	6	31	31	68
		%	8.8%	45.6%	45.6%	100.0%

Fuente: “Cuestionario que se aplicó”.

Figura 3

Relación entre el Ambiente Social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.



Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

En la tabla 9 y figura 3, menciona el ambiente social y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas, donde se observa que los que tienen un nivel bajo en la dimensión ambiente social y tienen un bajo nivel en desempeño laboral representa el 7.4%, indicando que no existe una buena comunicación entre compañeros, en el nivel medio de la dimensión ambiente social predominan los que tiene un nivel medio de desempeño laboral representando el 35.3%, , así mismo refirieron que muy de vez en cuando se dan las relaciones interpersonales entre compañeros con el fin de coordinar las actividades laborales que se les programa en el nivel alto de ambiente social predominan también los que tienen un nivel alto de desempeño laboral representando el 19.1%, mencionando que el reconocimiento que se les brinda los motiva en el cumplimiento de sus funciones laborales.

4.1.4 Resultado para el tercer objetivo específico.

Relación entre los valores y actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

Para Barrantes (2019), los valores y actitudes están referidos a la dignidad de la persona, su voluntad, su libertad, las acciones buenas que realiza cotidianamente, la honestidad, la justicia y la verdad con la que actúa, al comportarse violentamente o cometer algún tipo de fraude como mentir o actuar de mala manera, hace que la persona adquiera una actitud negativa.

Entonces podemos decir que los valores y actitudes forman parte importante dentro de la institución, ya que los trabajadores cumplen las funciones asignadas en base a los valores que practica, tales como la responsabilidad, el compromiso, la solidaridad, el respeto entre trabajadores y jerarquía, la tolerancia, el compañerismo y otros. Todo ello con la finalidad de alcanzar los propósitos de la institución.

Tabla 10

Indicadores de la Dimensión Valores y Actitudes

Indicadores	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Valoración	1	17.6	1	20.6	1	22.1	1	17.6%	1	22.1	6	100.0
	2	%	4	%	5	%	2		5	%	8	%
Respeto a los trabajadores	9	13.2	1	20.6	1	27.9	1	17.6%	1	20.6	6	100.0
		%	4	%	9	%	2		4	%	8	%
Satisfacción en el trabajo	6	8.8%	9	13.2	3	50.0	1	14.7%	9	13.2	6	100.0
				%	4	%	0			%	8	%
Compañerismo	2	2.9%	1	16.2	2	29.4	5	7.4%	3	44.1	6	100.0
			1	%	0	%			0	%	8	%

Fuente: “Cuestionario que se aplicó”.



Interpretación: en la tabla 10, se observa que el 17.6 % demuestra que los trabajadores tienen siempre una valoración, el 20.6% tienen siempre respeto a los trabajadores, el 50% a veces siente satisfacción en el trabajo, el 44.1% respondió que a veces hay compañerismo.

Tabla 11

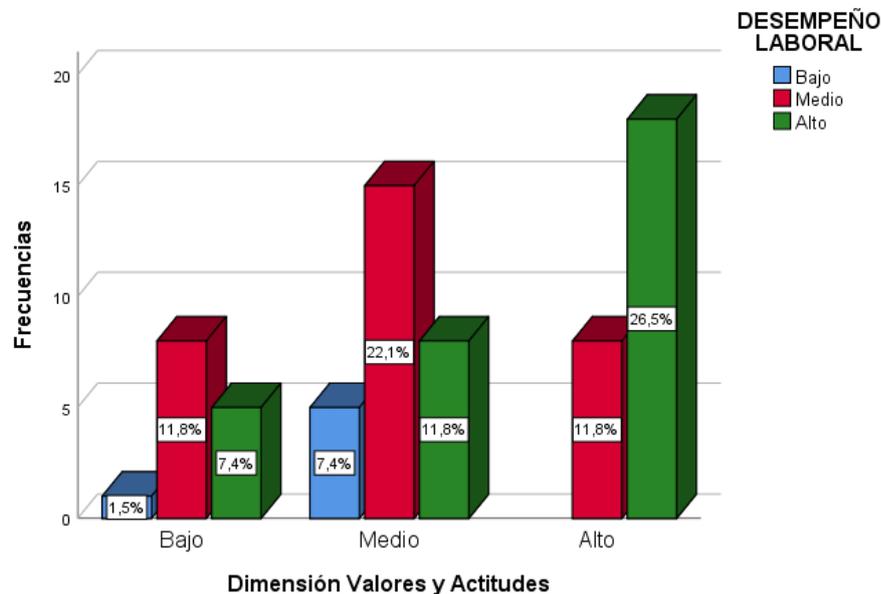
Relación entre las actitudes y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Valores y actitudes	Bajo	f	1	8	5	14
		%	1.5%	11.8%	7.4%	20.6%
	Medio	f	5	15	8	28
		%	7.4%	22.1%	11.8%	41.2%
	Alto	f	0	8	18	26
		%	0.0%	11.8%	26.5%	38.2%
Total	f	6	31	31	68	
	%	8.8%	45.6%	45.6%	100.0%	

Fuente: “Cuestionario que se aplicó”.

Figura 4

Relación entre las actitudes y valores y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla –Cabanillas- 2021.



Fuente: “cuestionario que se aplicó”.

En la tabla 11 y figura 4 donde se observa que los que tienen un nivel bajo en la dimensión valores y actitudes tienen en mayor proporción nivel medio de desempeño laboral representando el 11.8%, debido a que no se sienten comprometidos con el trabajo que realizan en la institución, en el nivel medio de la dimensión valores y actitudes predominan los que tienen un nivel medio de desempeño laboral representando el 22.1%, así mismo refiriendo que tienen responsabilidad con las funciones encomendadas, es decir mantienen respeto entre compañeros y a sus superiores jerárquicos, mientras en el nivel alto de valores y actitudes predominan también los que tienen un nivel alto de desempeño laboral representando el 26.5%, señalando que el compromiso y el trabajo en equipo son aspectos que les ayudan durante el desarrollo de sus actividades laborales.



4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación muestran la presencia de una relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

RESULTADOS DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA

4.2.1 Contraste de hipótesis

4.2.1.1 Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla – Cabanillas- 2021.

4.2.1.2 Prueba de hipótesis

$H_a: \rho \neq 0$ El Clima Organizacional se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla – Cabanillas- 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Durante el análisis de los datos, se optó por utilizar la estadística de *Coficiente de Correlación de Spearman*, donde la relación de las variables toma valores percibidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

4.2.2 Resultados de la prueba estadística

Tabla 12

Hipótesis del objetivo general

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación		1.000	,756**
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,756**	1.000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		68	68

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

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

Conclusión para la hipótesis

En la tabla 12, se presenta la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Donde el resultado de coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.756 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe una relación positiva alta, directa y significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa-Cabanilla-Cabanillas.

4.2.2.1 Prueba para la primera Hipótesis Específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El ambiente físico no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

El ambiente físico se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

4.2.3 Resultados de la prueba estadística

Tabla 13

Hipótesis del objetivo específico 1

			Ambiente Físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Conclusión para la primera Hipótesis.

En la tabla 13, se presenta la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral. Donde el resultado de coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.654 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe una relación positiva moderada, directa y significativa del ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa-Cabanilla-Cabanillas.

4.2.3.1 Prueba para la segunda Hipótesis Específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El ambiente social no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

El ambiente social se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

4.2.4 Resultados de la prueba estadística

Tabla 14

Hipótesis del objetivo específico 2

			Ambiente Social	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente social	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	68	68
		Coefficiente de correlación	,574**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	68	68	

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

Conclusión para la segunda Hipótesis.

En la tabla 14, se presenta la relación entre el ambiente social y el desempeño laboral. Donde el resultado de coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.602 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe una relación positiva moderada, directa y significativa del

ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa-Cabanilla-Cabanillas.

4.2.4.1 Prueba para la tercera Hipótesis Específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

Las actitudes y valores no se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

Las actitudes y valores se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

4.2.5 Resultados de la prueba estadística

Tabla 15

Hipótesis del objetivo específico 3

			Actitudes Y Valores	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actitudes Y Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,601*
		Sig. (bilateral)	.	,013
	Desempeño Laboral	N	68	68
		Coefficiente de correlación	,601*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	68	68

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



Conclusión para la tercera Hipótesis.

En la tabla 15, se presenta la relación entre las actitudes y valores y el desempeño laboral. Donde el resultado de coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.601 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe una relación positiva moderada, directa y significativa del valores y actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa-Cabanilla-Cabanillas.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Del objetivo general y de acuerdo a los resultados encontrados en este estudio de investigación, se encontró que a mayor incremento de clima organizacional también se incrementa el desempeño laboral, dicha premisa sustentándose en el resultado del coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.756 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), interpretándose que existe una relación positiva alta, directa y significativa del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

SEGUNDA. Conforme al primer objetivo específico y de acuerdo a los resultados encontrados en este estudio de investigación, se encontró que el ambiente físico poco favorable ocasionados por las inclemencias del tiempo como (lluvias, frío, calor, heladas, entre otros) afectando al desempeño laboral, dicha premisa sustentándose en el resultado del coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.654 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), interpretándose que existe una relación positiva moderada, directa y significativa del ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

TERCERA: Para el segundo objetivo específico y de acuerdo a los resultados encontrados en este estudio de investigación, se encontró que el ambiente social se muestra en un nivel medio, de manera que las relaciones interpersonales entre compañeros se dan de manera regular y poco amistosas solamente con fines de coordinar las actividades laborales, relacionándose con el desempeño laboral, dicha premisa sustentándose en el resultado del coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.602 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), interpretándose que existe una relación positiva moderada,



directa y significativa del ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.

CUARTA: En el tercer objetivo específico y de acuerdo a los resultados encontrados en este estudio de investigación, se encontró que las actitudes y valores se practican de forma regular, entorno a los compromisos, la ética y otros indicadores que se relacionan con el desempeño laboral, dicha premisa sustentándose en el resultado del coeficiente Rho de Spearman que es igual a 0.543 y un p valor de 0.000 ($p < 0.05$), interpretándose que existe una relación positiva moderada, directa y significativa de las actitudes y valores con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas- 2021.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda al Sub gerente de obras del Gobierno Regional de Puno de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas, mejorar el clima organizacional, a través de carpetas informativas que contengan (fichas de desempeño individual y grupal) del personal obrero sobre su desempeño laboral en función a las actividades que se les encomendara durante sus jornadas de trabajo, talleres de inducción sobre la comunicación asertiva, relaciones interpersonales, la responsabilidad, el respeto entre compañeros, así como también mejorar los espacios de trabajo.

SEGUNDA. Al supervisor y residente, quienes son los responsables directos de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas, hacer entrega de las carpetas informativas al personal obrero, para mejorar el clima organizacional y rendimiento en las áreas de trabajo, para generar un desempeño laboral mucho más productivo para cada trabajador, así mismo adecuar ambientes temporales para cuando se generen inclemencias del tiempo (lluvias, frío, calor, heladas, entre otros).

TERCERA. Se recomienda a los responsables del Área Social de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla – Cabanillas, de fortalecer la carpeta informativa que contenga aspectos del ambiente social, las actitudes y valores mediante talleres informativos de concientización, la valoración y reconocimiento a los trabajadores que son responsables y comprometidos con sus áreas de trabajo, así mismo brindarse capacitaciones de fortalecimiento en valores como la responsabilidad, solidaridad, el compañerismo, el respeto entre trabajadores, la honestidad, el compromiso y de esa manera poder generar satisfacción con el trabajo que realizan.



CUARTA. A la Escuela Profesional de Trabajo Social mediante los egresados puedan desarrollar otros estudios relacionados al impacto de otras variables de competencias laborales a las que se han estudiado en la presente investigación a efectos de tener mayor conocimiento sobre el tema.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achiquillo, J. M. (2022). *Autonomía en el trabajo*.
<https://blog.acsendo.com/autonom%C3%ADa-en-el-trabajo-en-2022-6-formas-de-aumentarla>.
- AEMET. (2020). *Agencia estatal de meteorología*. España.
<http://icts.ebd.csic.es/es/infraestructura-datos-medio-fisico>
- Agreda, E. M., & Flores, E. L. (2020). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa despachos aduaneros Chavimochic SAC - Salaverry 2020* [Tesis de Pre grado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI del Perú].
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/837>
- Alhuay, M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del Servicio de Unidad Cuidado Intermedios Neonatales INSNSB Lima - 2019* [Tesis de Post grado, Universidad Privada Norbert Wiener del Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/6122>
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* [Tesis de pre grado, Universidad de Concepción de Chile].
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>



Alvis, Z. D. (2020). *La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos* [Tesis de pre grado, Universidad Antonio Nariño de Colombia].

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2122>

Aragadovay, J., & Moyon, C. (2018). *Caracterización de la mano de obra para la construcción de obras civiles en las zonas 3 y 6 del Ecuador* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador].

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4873>

Áreas, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. 6ta Edición.*
https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG

Áreas, G. J. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio.* Revista de investigación N° 63(2), pp. 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Arisмени, J. A. (2021). *El diagnostico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos* [Tesis de post grado, Universidad Andina Simón Bolívar, La Paz de Bolivia].
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1381>

Aristides, V. H. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa.* P. 1 - 451.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>



- Barranca, A. (2022). *Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud*. Artículo de investigación pág. 15.
<https://doi.org/10.25009/revmedforense.v7i1.2941>
- Barrantes, M. A. (2019). *Relación entre las interacciones sociales y la práctica del compañerismo y la solidaridad en niños y niñas del quinto grado de primaria de la Institución Educativa Manuel Segundo Del Águila Velásquez, año 2017* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de San Martín del Perú].
<http://hdl.handle.net/11458/3583>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.
http://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366
- Cabanellas De Torres, G. (2020). *Definición de disposición - diccionario jurídico elemental*. <https://www.estudiojuridicolingsantos.com/2020/07/libro-diccionario-juridico-elemental.html>
- Castillo, C. M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy e.i.r.l - 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/897>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill, 72.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Choquepata Luicho, E. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta - Puno 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano del Perú].



https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3384/Elibet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cornejo Quispe, J. E. (2019). *Organización del entorno físico de trabajo de la oficina de tesorería del Gobierno Regional del Cusco 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Andina del Cusco de Perú].

[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2813/Jos%
c3%a9_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2813/Jos%c3%a9_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dávila, R. (2020). *Rendimiento del personal obrero en las partidas de albañilería de la obra Mejoramiento y Ampliación de los Sistemas de Agua potable y Alcantarillado del Distrito de Hermilio Valdizan - Leoncio Prado - Huánuco* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan del Perú].

[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6091/TIC00230
D31.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6091/TIC00230D31.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

De La Cruz, E., & Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica - 2015* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Huancavelica del Perú].

[https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d501e09-a00c-489a-
a664-29da0ff1b43e/content](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d501e09-a00c-489a-a664-29da0ff1b43e/content)

Dessler, G. y. (2011). *Administración de recursos humanos.*

[https://www.auditorlider.com/wp-
content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-
Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf)

Diccionario de la Real Academia Española. (2020). Diccionario biográfico Español.

<https://dbe.rah.es/?gclid=CjwKCAiAwc->



dBhA7EiwAxPRylDrKIOiYURIOVOy06r68eFCHw3hMONOlhQFzrzqxlMj1e5
5ZM_RwxhoCmgYQAvD_BwE

Dueñas, & Gómez. (2022). *La comunicación empresarial en tiempos de COVID*, PP. 39.

file:///C:/Users/Carlitos/Downloads/Dialnet-

LaComunicacionEmpresarialEnTiemposDeCOVID-8340671%20(2).pdf

Fachelli, s. (2020). *Expectativas, Motivación y Satisfacción*. p. 16.

<https://www.redalyc.org/journal/706/70666127002/70666127002.pdf>

Faya, V. H., & Hernández. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en Trabajadores de una Universidad Peruana*. Vol. 8(N° 3), PP. 43 - 56.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

Flores, J. A. (2019). *Capacidades comunicativas y competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Literatura de la UNMSM [Tesis de post grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú]*.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4046/TM%20CEDu%204838%20F1%20%20Flores%20Roca%20%20Johanna%20Antonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fonseca, S., Correa, A., Pineda, M., & Lemus, F. (2011). *Comunicación oral y escrita*.

Pearson Educación de México.

https://www.academia.edu/22962063/Comunicaci%C3%B3n_oral_y_escrita_led_Socorro_Fonseca_Alicia_Correa_y_Otros

Gallegos Paz, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*

[Tesis de post grado, Universidad Nacional San Agustín del Perú].



<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gaspar, M. F. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*, vol. 6(8). [Tesis de post grado, P. d. Conocimiento, Ed].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano,el%20buen%20desempe%C3%B1o%20laboral%2C%20la>

Ghiselli, M. (1998). *Administración de Personal*.
<http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1201/1/01222.pdf>

Gómez, I. (2021). *La actitud laboral y la identidad corporativa de los colaboradores de la Zofra Tacna en el periodo 2020* [Tesis de pre grado, Universidad Privada de Tacna del Perú].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2018/Gomez-Calderon-Ivan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de post grado, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador].

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495

Grimaldos, S. ., (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en cargos operativos de la Empresa REST CAFE S.A.C. - Colombia 2018* [Tesis de pre grado, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá de Colombia].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizaciona_Rescafe.pdf



- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. México.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buono Giorno de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua* [Tesis de pre grado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato de Ecuador].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hall. (1996). *Comparación del clima y la cultura organizacional*. Ciencias económicas y administrativas.
<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2007/09/comparacion-del-clima-y-la-cultura-organizacional.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Gram Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- La Torre La Torre, G. R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa Secundaria "Alto Alianza" de la provincia de Yunguyo - Puno 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano del Perú].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18008>
- Landi, A. y. (2021). *Diseño de una guía de actividad lúdica para el desarrollo de las destrezas enfocadas a la suma y resta en el 4º año de la U.E Luis Cordero* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Educación, Azogues de Ecuador].
<http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1897>



- Leon, G. D. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay- Huari, año 2017* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho de Perú].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. Mc Graw Hill, Nueva York.
<https://es.scribd.com/document/402017152/Rensis-Likert-The-human-organization-its-management-and-value-1967-McGraw-Hill-pdf#>
- Limachi, E. (2021). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral del Personal del Banco de la Nación de Puno - 2021*[Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica de Perú].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1161/1/TESIS%20-%20MAMANI%20LIMACHI%20ERIK.pdf>
- Llaiqui, R. A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2015* [Tesis de post grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco de Perú].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3860/PMGP%2000025%20LL717.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marx, K. (1980). *El Capital* (Vol. Tomo I/Vol. 2). (C. X. editores, Ed.) México, España, Argentina.
<https://traficantes.net/libros/el-capital-tomo-ivol-2>
- Mayor Ravines, M. G. (2009). *Clima organizacional en las entidades públicas. Actualidad gubernamental*.



<https://es.slideshare.net/carolinachacon98/clima-organizacional-en-las-entidades-publicas>

Melo, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA PUNO 2017* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano Puno del Perú]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3277348>

Mendoza, W. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, 2020* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Trujillo del Perú]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17856/MENDOZA%20Y ENQUE%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17856/MENDOZA%20Y%20ENQUE%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MINSA. (2020). *El ambiente social*. Ministerio de Salud del Perú.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>

Monsalve, P. (01 de octubre de 2021). *Valores y actitudes*. Google.
<https://conceptodefinicion.de/actitud/>

Moranch, C. G. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado comecca s.a. del cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018* [Tesis de pre grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4658/UPSE-TAE-2019-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreira, K. M. (2021). *La educación de la autonomía en niños y niñas del subnivel inicial 2 de la escuela Gabriela Mistral*. (P. d. conocimiento, Ed.) Vol. 6(N°8), 20 páginas.



file:///C:/Users/Carlitos/Downloads/Dialnet-

LaEducacionDeLaAutonomiaEnNinosYNinasDelSubnivelIn-8042602%20(1).pdf

Ochochoque Mamani, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas del Distrito de Putina - Puno 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano Puno del Perú].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3224539>

Ocsa Mares, C. M. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017* [Tesis de pre grado, Universidad San Agustín del Perú].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/RIocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OIT. (2016). *Perfil sociodemográfico y económico de los trabajadores del sector de la construcción en Bolivia, con énfasis en la cobertura de Seguridad Social*. Oficina internacional del trabajo, La Paz de Bolivia.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_489967.pdf

Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Artículo de investigación.

<https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>

Oseda, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Revista de investigación

file:///C:/Users/Carlitos/Downloads/ojs,+Editor_a+de+la+revista,+PG+6-11%20(1).pdf



- Parizaca, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano Puno del Perú].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3223876>
- Pelechano, B. (1988). *La valoración significa la evolución del mérito o valor de algo*.
http://www.uhu.es/susana_paino/EP/tema%202.pdf
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Ecuador: UPSE.
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/book/4#:~:text=El%20libro%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%2C%20Una,una%20buena%20gesti%C3%B3n%20en%20las>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN S%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, I. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018* [Tesis de post grado, Universidad de San Martín de Porres del Perú].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosado, A. (2020). *Educación, valores y política. Dilemas Contemporáneos*. Artículo de investigación.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serial&pid=20077890&lng=es&nrm=iso



- Saavedra, M. A. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019* [Tesis de pre grado, Universidad San Martín de Porres del Perú].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo del Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra Herrera, A. (2013). *Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.41 Valparaíso dic. 2013. Revista de derecho (Valparaíso).*
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071868512013000200005
- Smith, A. (1976). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.* (D. F. Económico, Ed.) México.
https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf
- Sotelo, M. W. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo del Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stoner, J. (1994). *Administración.* Prentice Hall Hispanoamericana S.A.



<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=eWovsi2iY->

[8C&oi=fnd&pg=PA608&dq=Stoner,+J.+\(1994\).+Administraci%C3%B3n.+Prentice+Hall+Hispanoamericana+S.A.&ots=TYot94uacI&sig=5768EdC9LLgkhQ0kDsLxqRSI4r8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=eWovsi2iY-8C&oi=fnd&pg=PA608&dq=Stoner,+J.+(1994).+Administraci%C3%B3n.+Prentice+Hall+Hispanoamericana+S.A.&ots=TYot94uacI&sig=5768EdC9LLgkhQ0kDsLxqRSI4r8#v=onepage&q&f=false)

Sumba, R. Y. (2022). *Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las MiPymes en Ecuador*, N° 8(1). Artículo científico.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360#:~:text=Se%20concluye%20que%20es%20importante,directamente%20en%20la%20creaci%C3%B3n%20de>

Tafur, L. B., & Franco, B. J. (2021). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de la empresa papelera Ryes S.A.C.2020* [Tesis de pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola del Perú].

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/8ca40ff1-5788-4088-ae20-55ac2c55064e>

Talla, J. (2017). *Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL* [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17495/Talla_LLJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torrecilla, O. (2009). *Clima organizacional y su relación con la productividad* <https://issuu.com/dr.p pach/docs/climaorganizational>

Valdez, M. E. (2019). *Relaciones Interpersonales y Habilidades Sociales en estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de una Institución Educativa* [Tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán del Perú].



<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6411/Valdez%20Burgos%2c%20Mar%2c%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano. Instituto de Investigaciones*. Escuela Superior de Chimborazo, Riobamba.

<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-las-ciencias-de-la-salud-hugo-chavez-frias/morfofisiologia-humana-ii/gestion-del-talento-humano-luz-m-vallejo-chavez/32807360>

Vecino, J. (2008). *Importancia del trabajo en equipo en la organización*.

https://degerencia.com/articulo/importancia_del_trabajo_en_equipo_en_la_organizacion/

Velasquez, & Cacante. (2022). *El concepto de Reconocimiento y su utilidad en el campo de la Enfermería 16*.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S169960112020000100019

Vera, E. (2021). *El clima laboral y la productividad de los trabajadores en los galpones San Vicente y Atahualpa del cantón Santa Elena* [Tesis de pre grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador].

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6808?locale-attribute=es>

Zamarripa, Vega, & Ortega. (2022). *El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal*. Artículo Científico. vol. 07(N°20).

<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>



ANEXOS

ANEXO 1:

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión o aspecto	Ítems/ Indicadores	Escala de valoración	Rango
Clima Organizacional	El clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. (Gaspar, 2011)	Ambiente Físico	-Espacio físico - Área de trabajo - Inclemencias del tiempo	Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca(2) Nunca (1)	Bajo Medio Alto
		Ambiente Social	-Expectativas. -Autonomía en el trabajo. - Reconocimiento -Productividad. -Comunicación. -Relaciones interpersonales.		
		Actitudes y valores	-Valoración. - Respeto a los trabajadores. -Satisfacción en el trabajo. - Compañerismo		
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento y productividad que demuestra el colaborador haciendo uso de sus habilidades y recursos que le permitan realizar sus actividades eficientemente. (Pernía & Carrera, 2014)	Desempeño Individual	-Disposición -Destreza - Responsabilidades -Compromiso	Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca(2) Nunca (1)	Bajo Medio Alto



			- <i>Confidencialida d</i>		
		Desempeño Grupal	<i>-Trabajo en equipo.</i>		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas- 2021?</p> <p>1. -¿Qué relación existe entre el ambiente y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas- 2021?</p>	<p>Hipótesis general: El Clima Organizacional se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa Cabanilla - Cabanillas- 2021.</p> <p>1. -El ambiente físico se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas- 2021.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanillas - Cabanillas- 2021.</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanillas - Cabanillas- 2021.</p>	<p>V1: Clima Organizacional.</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>-Ambiente Físico</p> <p>-Ambiente Social.</p> <p>-Valores y Actitudes</p> <p>Desempeño individual</p> <p>- Desempeño Grupal</p>	<p>Diseño: transaccional – descriptivo – correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Población: 150 trabajadores</p> <p>Muestra: 68 Trabajadores</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>

<p>2. -¿Qué relación existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas-2021?</p> <p>3. -¿ Qué relación existe entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas-2021?</p>	<p>2. El ambiente social se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas-2021.</p> <p>3. -Las actitudes y valores se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanilla - Cabanillas-2021.</p>	<p>2. Describir la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanillas - Cabanillas-2021.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la carretera Lampa - Cabanillas - Cabanillas-2021.</p>	<p>Métodos De Análisis De Investigación: Estadística, descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS 22.</p>
--	--	--	---



ANEXO 3:
CUESTIONARIO

Reciba un cordial saludo, se está realizando la presente encuesta para la tesis sobre “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA LAMPA – CABANILLA – CABANLLAS 2021.”, para lo cual requerimos a su buena disposición. Le aseguro mi discreción con los datos, gracias.

Datos Informativos:

Cargo:	Peón()	Oficial()	Operario()	Otros ()
Género:	Masculino()	Femenino()	Edad:	
Nivel de instrucción:	Primaria()	Secundaria()	Superior ()	

Instrucciones:** Por favor responder todas las preguntas, evaluando cada respuesta en una escala del 1 al 5, siendo **1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre.

CLIMA ORGANIZACIONAL

I. AMBIENTE FISICO	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
<i>Espacio Físico</i>					
1. ¿El espacio físico donde Ud. realiza sus actividades de trabajo en obra es favorable?					
<i>Área de Trabajo</i>					
2. ¿Su área de trabajo y del resto de su espacio físico, ayudan para el buen desempeño laboral?					
<i>Inclemencias del Tiempo</i>					
3. ¿Las inclemencias del tiempo (lluvias, frio, calor, heladas, entre otros) permiten el normal desarrollo de sus actividades de trabajo en obra?					



II. AMBIENTE SOCIAL	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
<i>Expectativas</i>					
4. ¿Con que frecuencia se realiza la rotación del personal en la obra?					
5. ¿Recibes en forma oportuna la información que se requiere para la ejecución del trabajo que desempeñas?					
<i>Autonomía en el Trabajo</i>					
6. ¿Considera usted, que tiene la suficiente libertad en las labores que realiza?					
<i>Reconocimiento</i>					
7. ¿Considera que en obra se le reconoce y considera por su desempeño en el trabajo que Ud. realiza?					
<i>Productividad</i>					
8. ¿Ud. ¿Y sus compañeros aportan ideas para mejorar sus trabajos en obra y así generar más productividad?					
9. ¿Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades?					
<i>Comunicación</i>					
10. ¿consideras que la comunicación entre compañeros es buena, durante las jornadas de trabajo?					
11. ¿Ud. ¿Y sus compañeros de trabajo utilizan el dialogo para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que se puedan suscitar en obra?					
12. ¿Expresas lo que piensas y sientes durante un dialogo con tus compañeros de trabajo?					
<i>Relaciones Interpersonales</i>					
13. ¿existe conflictos entre compañeros durante las horas de trabajo?					
14. ¿Existe la cooperación y el apoyo entre los trabajadores durante las jornadas de trabajo?					

III. VALORES Y ACTITUDES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
<i>Valoración</i>					
15. ¿Se considera valorado(a), por los trabajos que realiza durante las jornadas de trabajo en obra?					
<i>Respeto a los Trabajadores</i>					
16. ¿Se fomenta la cooperación y el respeto mutuo entre compañeros durante las jornadas de trabajo en obra?					
<i>Satisfacción en el Trabajo</i>					
17. ¿Siente Ud. el agrado y la capacidad de realizar cualquier trabajo encomendado durante sus jornada laboral?					
18. ¿Se siente contento de pertenecer a la obra en ejecución?					
<i>Compañerismo</i>					



19. ¿Practica Ud. La Solidaridad con los compañeros que se encuentren en problemas de cualquier índole?					
---	--	--	--	--	--

DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO INDIVIDUAL	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
<i>Disposición</i>					
1. ¿Ud. Participa de forma activa en las jornadas de trabajo que se realizan en obra?					
2. ¿demuestra Ud. iniciativa e integración en las actividades programadas en obra?					
<i>Destreza</i>					
3. ¿Si le asignan otros trabajos a realizar en obra, lo haría Ud.?					
4. ¿Tiene Ud. la actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo?					
<i>Responsabilidades</i>					
5. ¿Muestra Ud. Responsabilidad y puntualidad con el trabajo que realizas en obra?					
6. ¿Encuentras satisfacción con las responsabilidades en tu puesto de trabajo?					
<i>Compromiso</i>					
7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de tu área de trabajo en obra?					
8. ¿Ud. se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades en obra?					
9. ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del área de trabajo en obra?					
<i>Confidencialidad</i>					
10. ¿Muestra Ud. Confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza en obra?					

DESEMPEÑO GRUPAL	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
<i>Trabajo en Equipo</i>					
11. ¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a mejorar el ambiente laboral dentro de obra?					
12. ¿Considera Ud. que trabajar conjuntamente con sus compañeros permite alcanzar los objetivos en un menor tiempo?					

ANEXO 4: Evidencias fotográficas







GOBIERNO REGIONAL DE PUNO
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

"MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA DESVIO CARACARA – LAMPA –
CABANILLA – CABANILLAS, TRAMO II (LAMPA-CABANILLA-
CABANILLAS)"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE TEMA INVESTIGACION

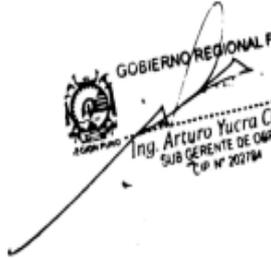
EL QUE SUSCRIBE SUB GERENTE DE OBRAS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE PUNO

HACE CONTAR:

QUE LA TESIS BACH. PRISHYLA ROSSI FLORES CALDERON, SE LE OTORGA EL PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS (CUESTIONARIO) A LOS TRABAJADORES DE LA OBRA "MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA DESVIO CARACARA – LAMPA – CABANILLA – CABANILLAS, TRAMO II (LAMPA-CABANILLA-CABANILLAS)", CON LA FINALIDAD DE REALIZAR SU PROYECTO DE TESIS: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA CARRETERA LAMPA – CABANILLA – CABANILLAS 2021." CONDUCTENTE A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.

SE LE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD ESCRITA DE LA INTERESADA, PARA ADJUNTAR EN SU PROYECTO DE TESIS

PUNO, 22 DE AGOSTO DEL 2022


GOBIERNO REGIONAL PUNO
Ing. Arturo Yucra Callata
SUB GERENTE DE OBRAS
CUP N° 202784