



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO EMPRESARIAL

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL. CASO EMPRESA
CONSTRUCTORA LUREN CONTRATISTAS S.R.L. CUSCO, 2019

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR:

BR. LUIS ALBERTO PALACIO VALENZUELA

ASESORA:

DRA. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1720-7425

CUSCO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC

El que suscribe, asesor de trabajo de tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019- . presentado por: Br. Luis Alberto Palacio Valenzuela, con Nro. DNI:23990914, para optar el grado académico de MAGISTER EN ADMINISTRACION Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10%

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del Sistema Anti plagio.

Cusco, 23 de Julio de 2023



Mirjam Gil Fernandez Baca

Nro. de DNI 23964405

ORCID del Asesor 0000-0002-1720- 7425

IDENTIFICACION DE REPORTE DE SIMILITUD: oid: 27259:248110693

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de CC. UN SAAC Prb_pdf

AUTOR

Luis Alberto Palacio Valenzuela

RECUENTO DE PALABRAS

18958 Words

RECUENTO DE CARACTERES

112140 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 23, 2023 4:43 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 23, 2023 4:45 PM GMT-5**● 10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Presentación

Señor

Director de la escuela de Post Grado:

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Ciudad. -

De acuerdo con las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestra consideración el Proyecto de Tesis Intitulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.** Con el propósito de optar al grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.

Se propone esta investigación para conocer cuál es el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa dedicada a la construcción, lugar altamente vulnerable y considerado de mayor riesgo en situaciones de accidentes laborales, y cuán importante es mantener un clima organizacional confortable para el trabajo y los trabajadores.

Atentamente

Agradecimiento

Para la concreción de esta tesis debo manifestar mi agradecimiento y profundo reconocimiento a la escuela de Post Grado, Maestría en Administración de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con mención en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial, al cuerpo docente que ha direccionado eficazmente el objetivo de la presente.

Agradecimiento especial a la empresa constructora Luren Contratistas S.R.L, en la persona de su gerente el ingeniero Sergio Arturo Arteta Corrales, quienes amablemente brindaron la información necesaria para el desarrollo de la presente.

A la doctora Miriam Gil Fernández Baca por su adecuado asesoramiento.

Agradecimiento especial al equipo técnico de apoyo dirigido por Diego Alonso Palacio Castilla.

Luis Alberto Palacio Valenzuela

Dedicatoria

A Dios, Nely, mis hijos Verónica, Aldo, Úrsula, Diego y Sebastián; Así como a mis cinco nietos representados por Santiago y Luciana, por el apoyo material y moral para la concreción de esta tarea.

A mis padres por la inspiración y disciplina que he recibido de ellos.

Luis Alberto Palacio Valenzuela

Resumen

El Sector de la Construcción, es un sector altamente sensible a las condiciones del entorno. En los últimos años estas condiciones han sido cada vez más críticas, ya en el orden político, macro y microeconómico y tecnológico, y han planteado desafíos creativos e innovativos a las organizaciones empresariales del sector, para que la gestión de las mismas sea eficaz.

El problema general pasa por establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil, caso Constructora Luren Contratistas S.R.L Cusco periodo 2019, con el objetivo de determinar el grado de relación entre estas, a fin de determinar una pauta efectiva para posicionar a esta empresa constructora en un nivel competitivo dentro de este sector altamente sensible, dado que el éxito de su gestión empresarial depende básicamente del manejo de sus recursos humanos, dada la alta incidencia porcentual que este elemento tiene en el desempeño de esta empresa.

La hipótesis general planteada es si el clima organizacional tiene dirección directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil, para el caso específico.

El tipo de investigación es cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y la población con la que se ha trabajado es de 50 miembros, a quienes se ha aplicado encuestas, cuestionarios y estos datos han sido analizados a la luz del manejo de la variable independiente Clima Organizacional en sus dimensiones: Estructura, Comunicación, Identidad, Autonomía y Motivación; y la variable dependiente de Desempeño Laboral en sus dimensiones: Trabajo en equipo, Eficiencia, Iniciativa y Eficacia.

En la investigación se concluye que la relación existente entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la empresa analizada es directa y muy alta del orden del 96,7%, lo propio en las relaciones entre las 5 dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, que en promedio supera el 95%

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional – Desempeño Laboral – Construcción Civil.

Abstract

The construction industry is a sector highly sensitive to environmental conditions. In recent years, these conditions have become increasingly critical in the political, macroeconomic, microeconomic and technological spheres, and have posed creative and innovative challenges to the sector's business organizations in order to manage them effectively.

The general problem is to establish the relationship between the organizational climate and the labor performance of civil construction workers, case Constructora Luren Contratistas S.R.L Cusco period 2019, with the objective of determining the degree of relationship between these, in order to determine an effective guideline to position this construction company at a competitive level within this highly sensitive sector, given that the success of its business management depends basically on the management of its human resources, given the high percentage incidence that this element has on the performance of this company.

The general hypothesis proposed is whether the organizational climate has direct and significant direction with the labor performance of civil construction workers, for the specific case.

The type of research is quantitative, with a non-experimental, correlational and explanatory design; the population with which we have worked is 50 members, to whom we have applied surveys, questionnaires and these data have been analyzed in the light of the management of the independent variable Organizational Climate in its dimensions: Structure, Communication, Identity, Autonomy and Motivation; and the dependent variable of Work Performance in its dimensions: Teamwork, Efficiency, Initiative and Effectiveness.

The research concludes that the relationship between Organizational Climate and Labor Performance of the company analyzed is direct and very high, in the order of 96.7%, the same in the relationships between the 5 organizational dimensions and labor performance, which on average exceeds 95%

KEY WORDS: Organizational climate - Work performance - Civil Construction.

Introducción

Hay que entender que las empresas del ramo de la construcción difieren de las empresas productoras tradicionales en que las últimas se desempeñan en un escenario de duración estable; no así las constructoras que se desarrollan en plazos distintos de corta duración, situación que agudiza el problema de la generación de identidad laboral, adecuación de clima organizacional y desempeño laboral.

Las dimensiones fundamentales que inciden en el desempeño de las empresas constructoras se pueden resumir en: Plazos de ejecución, calidad, presupuesto y tecnología aplicada, en función de los materiales aplicados en los procesos, la tecnología y los recursos humanos disponibles. El grado de éxito del desempeño de una empresa pasa por el adecuado manejo de estas dimensiones para posicionarlas competitivamente, y consolidar ventajas comparativas.

El problema pasa por no reconocer adecuadamente la incidencia del clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral y la interacción de las dimensiones correspondientes, En el caso de la mano de obra, ésta tiene una incidencia del 40% aprox. en el costo directo de producción. Y la repercusión de éste en los plazos, calidad, costo final y aplicación de procesos tecnológicos adecuados de un encargo u obra, dependen del rendimiento del recurso humano, y éste, de las condiciones de manejo de este recurso.

Por lo tanto, la calidad del desempeño laboral se aprecia objetivamente en el rendimiento del personal obrero y técnico profesional, por lo que el problema radica en establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en sus cinco dimensiones principales, estructura, comunicación,, identidad, autonomía y motivación, de los trabajadores de Construcción Civil, caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Período 2019; de tal forma que, se logre el objetivo de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de esta empresa, que le permita posicionarse competitiva y eficazmente en el sector y en el ámbito

en el que se desempeñe, aplicando correctamente la teoría y técnicas existentes para este propósito.

La tesis en su contenido ha sido estructurada de la siguiente manera:

Primer capítulo concerniente al planteamiento del problema, incluyendo la descripción de la situación problemática conducente a la formulación del problema general y específicos; con la correspondiente justificación para finalmente arribar a los planteamientos de los objetivos tanto generales como específicos.

Capítulo dos en el que se aborda el tema del Marco Teórico Conceptual, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de cada una de las variables en estudio y el Marco teórico correspondiente.

Capítulo tres, referido a las hipótesis generales y específicas planteadas, así como la identificación de las variables, dimensiones e indicadores y su respectiva operacionalización.

Capítulo cuatro, en el que se considera el desarrollo de la metodología utilizada, el tipo de investigación, el nivel y diseño; también se describe la población y tamaño de muestra analizada, y la herramienta de investigación correspondiente.

Capítulo cinco, concerniente al procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados para finalizar se planteó las correspondientes conclusiones, recomendaciones y los anexos correspondientes.

Índice general

Presentación	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
Índice general	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	13
1.1. Situación problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. <i>Problema general</i>	15
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.3. Justificación	16
1.3.1. <i>Justificación práctica</i>	16
1.3.2. <i>Justificación metodológica</i>	16
1.3.3. <i>Justificación teórica</i>	17
1.4. Objetivos	17
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	17
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
Capítulo II. Marco Teórico Conceptual	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. <i>A nivel internacional</i>	19
2.1.2. <i>A nivel nacional:</i>	19
2.1.3. <i>A nivel local:</i>	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. <i>Clima organizacional</i>	22
2.2.2. <i>Desempeño laboral</i>	33
2.3. Marco Conceptual	40
2.3.1. <i>Dimensiones del clima organizacional</i>	40
2.3.2. <i>Dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	42
Capítulo III. Hipótesis y Variables	44

3.1. Formulación de hipótesis	44
3.1.1. <i>Hipótesis general:</i>	44
3.1.2. <i>Hipótesis específica:</i>	44
3.1.3. <i>Variables en estudio</i>	45
Capítulo IV. Metodica de la investigación	46
4.1. <i>Ámbito de estudio: localización política y geográfica</i>	46
4.2. <i>Tipo y nivel de investigación</i>	49
4.2.1. <i>Tipo investigación</i>	49
4.2.2. <i>Nivel de investigación</i>	49
4.2.3. <i>Método de investigación</i>	50
4.2.4. <i>Diseño de Investigación</i>	50
4.3. <i>Unidad de Análisis</i>	51
4.4. <i>Población y Muestra</i>	51
4.4.1. <i>Población</i>	51
4.4.2. <i>Muestra</i>	53
4.5. <i>Técnica de recolección de información</i>	53
4.6. <i>Instrumento de recolección de información: cuestionario</i>	53
4.7. <i>Descripción de instrumentos utilizados</i>	53
4.8. <i>Validación de los instrumentos</i>	55
4.9. <i>Análisis de confiabilidad</i>	56
Capítulo V. Resultados y Discusión	58
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	58
5.1.1. <i>Procesamiento</i>	58
5.1.2. <i>Análisis e interpretación de resultados</i>	58
5.1.3. <i>Prueba de hipótesis</i>	70
a) <i>Prueba de hipótesis del problema General:</i>	70
b) <i>Prueba de hipótesis del problema específico 1:</i>	71
c) <i>Prueba de hipótesis del problema específico 2:</i>	72
d) <i>Prueba de hipótesis del problema específico 3:</i>	73
e) <i>Prueba de hipótesis del problema específico 5:</i>	74
Conclusiones	77
Recomendaciones	79
Referencias Bibliográficas	81
Anexos	84
Problemas Específicos:.....	87
Hipótesis específica:	87

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Cronología de las Definiciones de Clima Organizacional</i>	23
Tabla 2 <i>Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. CUSCO, Periodo 2019</i>	52
Tabla 3 <i>Ficha Técnica Clima Organizacional 2019</i>	53
Tabla 4 <i>Ficha Técnica Desempeño Laboral</i>	54
Tabla 5 <i>Resultados de la Validación del Cuestionario de Clima Organizacional</i>	55
Tabla 6 <i>Resultados de la Validación del Cuestionario de Desempeño Laboral</i>	55
Tabla 7 <i>Fiabilidad de Instrumento de la Variable Clima Organizacional</i>	56
Tabla 8 <i>Fiabilidad del Instrumento de la Variable Desempeño Laboral</i>	56
Tabla 9 <i>Resultados Descriptivos Estructura Organizacional</i>	59
Tabla 10 <i>Resultados Descriptivos Comunicación</i>	60
Tabla 11 <i>Resultados Descriptivos Identidad</i>	61
Tabla 12 <i>Resultados Descriptivos Autonomía</i>	62
Tabla 13 <i>Resultados Descriptivos Motivación</i>	63
Tabla 14 <i>Resultados Descriptivos Clima Organizacional</i>	64
Tabla 15 <i>Resultados Descriptivos Trabajo en Equipo</i>	65
Tabla 16 <i>Resultados Descriptivos Eficiencia</i>	66
Tabla 17 <i>Resultados Descriptivos Iniciativa</i>	67
Tabla 18 <i>Resultados Descriptivos Eficacia</i>	68
Tabla 19 <i>Resultados Descriptivos Desempeño Laboral</i>	69
Tabla 20 <i>Resultados Inferenciales Hipótesis General</i>	70
Tabla 21 <i>La Correlación es Significativa</i>	71
Tabla 22 <i>Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 2</i>	72
Tabla 23 <i>Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 3</i>	72
Tabla 24 <i>Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 4</i>	73
Tabla 25 <i>Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 5</i>	74

Índice de figuras

Figura 1	Ubicación Geográfica de la Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L.	47
Figura 2	<i>Ubicación Geográfica del Centro Educativo 816 Calca</i>	48
Figura 3	<i>Ubicación Geográfica del Centro Educativo 50575 La Salle.....</i>	48
Figura 4	<i>Resultados Descriptivos Estructura Organizacional</i>	59
Figura 5	<i>Resultados Descriptivos Comunicación</i>	60
Figura 6	Resultados Descriptivos Identidad	61
Figura 7	<i>Resultados Descriptivos Autonomía.....</i>	62
Figura 8	<i>Resultados Descriptivos Motivación</i>	63
Figura 9	<i>Resultados Descriptivos Clima Organizacional</i>	64
Figura 10	<i>Resultados Descriptivos Trabajo en Equipo</i>	66
Figura 11	<i>Resultados descriptivos Eficiencia</i>	67
Figura 12	<i>Resultados Descriptivos Iniciativa</i>	68
Figura 13	<i>Resultados Descriptivos Eficacia</i>	69
Figura 14	<i>Resultados Descriptivos Desempeño Laboral</i>	70

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Situación problemática

Debido al avance de la tecnología y los cambios acelerados, las empresas se enfrentan cada vez más a un mercado competitivo y globalizado, en este contexto, las organizaciones deben adaptarse a estos escenarios cada vez más cambiantes y complejos para adaptarse a las nuevas exigencias de la globalización y los requerimientos del mercado.

Por ello, conocer el clima organizacional es muy importante para las empresas, y más aún para la industria de la construcción, que utiliza tecnología de punta para realizar trabajos de alto riesgo. Es decir, se debe saber cómo se encuentra el clima organizacional de la empresa y cuál es la relación que se genera en el desempeño de sus trabajadores.

Entender el clima organizacional y asumir que está conformado por diferentes elementos que son críticos para el buen desempeño de una empresa y estos pueden ser diferenciadores entre ellos. “Brindando a la empresa la oportunidad de tener cierto tipo de retroalimentación acerca de todo el clima organizacional. Es aquí donde se crean diferentes planes para la mejora de la empresa, tomando en cuentas las actitudes y conducta de las personas que forman parte de la organización para darles motivación y se tenga un mejor desempeño”.

Es bien sabido que las organizaciones crean sus propias personalidades únicas y estas personalidades generan clima organizacional, que varía de una organización a otra. Realizar investigaciones sobre el clima organizacional nos permite descubrir aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral organizacional. Si los colaboradores se sienten identificados e integrados a la empresa, la apoyarán maximizando su potencial individual en favor de la empresa.

Los malos climas organizacionales en el lugar de trabajo son contagiosos porque dependemos de nuestras relaciones con los demás para moldear nuestras emociones, dice un estudio de Harvard. Cuando los seres humanos interactúan dentro de un mismo

grupo, los estados de ánimo se contagian, y en el caso de los colaboradores se comparte espacio y tiempo con las mismas personas durante mucho tiempo.

(Sánchez Trujillo & Garcia Vargas, 2017), sostienen que “La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos”.

El Clima Organizacional asume gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, y con mayor importancia en el sector de la construcción, un ambiente negativo puede ocasionar situaciones de alto riesgo en el trabajo. Un buen clima organizacional puede generar un escenario de constante crecimiento, brindar un buen servicio de calidad y generar la confianza de los clientes.

Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

(Chiavenato, 2011) menciona: “El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Por lo tanto, el Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, por la cual la empresa L en el mercado del Sector Construcción.

“En tal sentido, se espera ser un aporte innovador al debate del clima y desempeño laboral y podemos mencionar que el desempeño laboral es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño también se define como el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad. Mediante el desempeño laboral el individuo manifiesta sus competencias laborales las cuales se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos,

actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar mejores resultados, la cual una mejor productividad para la empresa” (Castillo Sebastian, 2019)

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Luren Contratistas SRL. sus dimensiones correspondientes a las variables, con la finalidad de proponer mejoras en la toma de decisiones para superar o incrementar la calidad de clima organizacional y de esta manera provocar un desempeño laboral que garantice la competitividad de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

1.2.2. Problemas específicos

PE01:

¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE02:

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE03:

¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE04:

¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE05:

¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación práctica

La investigación busca medir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en construcción civil, por tratarse de un sector altamente riesgoso y con mucha incidencia de accidentes de trabajo. Trabajar en clima organizacional inadecuado podría ser sensible a un incremento en accidentes por ende el desempeño laboral de los trabajadores no sería el más adecuado.

1.3.2. Justificación metodológica

La investigación será de tipo básico, con un alcance correlativo y de diseño no experimental, solo se desea medir las variables en condiciones naturales sin ningún tipo de manipulación. Los instrumentos que serán utilizados como medida serán cuestionarios validados y trabajados bajo la escala de Likert (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

El trabajo de tesis cumplirá con los requisitos metodológicos exigidos por la Escuela de Posgrado, en busca de contribuir con la investigación en el sector construcción, además el aporte metodológico del presente trabajo de investigación en el campo de la construcción, podrán ser de gran valor para otros trabajos de investigación, por estar validados y con grados de confiabilidad aprobados.

1.3.3. Justificación teórica

Este estudio tiene como objetivo proporcionar nueva información, conocimiento detallado y documentado sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral de las empresas dedicadas a la construcción civil y, además, recopilar evidencia del mundo real para correlacionarla con las teorías de los expertos en la materia comparando. Intenta detallar nuevos datos importantes para sugerir soluciones alternativas para mejorar el problema, mientras sirve como modelo para futuras investigaciones.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE01:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

OE02:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

OE03:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

OE04:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

OE05:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

Capítulo II. Marco Teórico Conceptual

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *A nivel internacional*

(Valencia Gonzáles, 2014) realizó una investigación de tesis “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”. Su objetivo fue el diagnóstico de la satisfacción laboral en los Laboratorios Ecu American, la metodología aplicada es descriptiva – correlacional. La población fue de 96 empleados, el instrumento utilizado fue una encuesta de escala de tipo Likert. Los resultados alcanzados presentan factores de satisfacción que influyen en el comportamiento, desempeño y funcionamiento de los empleados como parte integral del mismo. A través del método Chi-cuadrado se comprobó que la satisfacción laboral incide en el desempeño de los empleados, pues se determina que la insatisfacción de los empleados incide en su desempeño, produciendo bajo rendimiento, además, los hallazgos permiten detectar disconformidad entre los empleados de una empresa en cuanto a la satisfacción laboral, lo que hace que los investigadores propongan programas para aumentar la satisfacción de los empleados con el fin de promover su correcto desempeño que facilite el desarrollo de la compañía.

2.1.2. *A nivel nacional:*

(Abarca Espinoza, 2016) realizó la tesis titulada el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016, en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración La presente investigación tuvo como Objetivo demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital, la población considerada en el estudio fue de 86 trabajadores y la muestra por conveniencia de 70 trabajadores considerando solo los que están considerados en planillas, se utilizó la técnica de la

encuesta y el instrumento del cuestionario de preguntas con escala de tipo *Likert*.

Considerándose como dimensiones: Los comportamientos, la estructura de la organización, los procesos organizacionales. La validación del instrumento mediante la rúbrica de tres expertos y la confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de *Cronbach*. La conclusión sobre los resultados muestra la hipótesis 1, donde se obtiene una Sig. asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde los comportamientos influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, con una correlación positiva media del 68,9%, entre los comportamientos y la satisfacción laboral, además los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de 0.797.

(Saucedo Gabriel & Peña Mondragón, 2015), en su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Industrial Papelera de Lima Este, 2015”. Su objetivo es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa papelera la metodología que se utilizó para la investigación fue de diseño no experimental, de nivel correlacional. Con una muestra de 212 empleados. El método que utilizó fue el cuestionario creado con escala de Likert. Concluyó que: 1) En términos generales, se encontró una relación significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de papel en Lima Este, obteniendo un nivel promedio en ambas variables. 2) Se encontró una relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 3) Se encontró una relación significativa entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 4) Se encontró una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 5) Se encontró una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 6) Se encontró una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral

en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 7) Se encontró una relación significativa entre el ambiente de trabajo y el factor externo en los empleados de una empresa de papel en Lima Este. 8) Se encontró una relación significativa entre el ambiente de trabajo y el factor interno en los empleados de una empresa de papel en Lima Este.

(Muñoz, 2018), realizó la tesis intitulada “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga Universidad Peruana Unión, Tarapoto 2018”. El ambiente laboral es el conjunto de características del entorno de trabajo, que es percibido directa o indirectamente por los individuos en un ambiente de trabajo, mientras que la satisfacción en el trabajo es la actitud o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia laboral. El presente estudio tiene como objetivo determinar la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la empresa Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga SAC, con el propósito de obtener conocimientos básicos que nos ayuden a comprender el impacto de las relaciones laborales en la calidad y eficiencia del trabajo organizativo. Mediante este método se observa que es más probable lograr un buen rendimiento laboral bajo un buen ambiente laboral, y se analizan diferentes aspectos del ambiente laboral y variables de rendimiento en el trabajo. Para llevar a cabo este estudio se utilizó una encuesta validada y aplicada a 80 empleados. Con base en los resultados descritos en la encuesta, se puede concluir que el ambiente laboral sí tiene una relación significativa con el rendimiento en el trabajo de los empleados de Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga SAC.

2.1.3. A nivel local:

(Zavaleta Miranda, 2017), en la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo Cusco, 2017” de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El propósito de esta investigación es establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La hipótesis general formulada es que existe una correlación entre la cultura

organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, y se utilizará un enfoque de investigación aplicada con un nivel descriptivo-correlacional. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, y se tomará una muestra de 54 trabajadores de la población de estudio. La presente investigación concluye que existe una alta correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, de esta manera se valida la hipótesis planteada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima organizacional*

(Brunet, 2011) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Influído por las escuelas de Gestalt y funcionalista.

Según Iglesias, el clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Iglesias Armenteros & Torres Esperón, 2018)

(Brunet, 2011), lo define como “el grupo de características que describen una organización y que (a) la distinguen de otras organizaciones; (b) son de permanencia relativa en el tiempo; (c) influyen en la conducta de las personas en la organización”.

(Chiavenato, 2011), lo define como al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento. Se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros”. Cuando el entorno de una organización permite que las necesidades individuales de los miembros sean satisfechas, es probable que el

clima organizacional sea positivo y favorable. Por el contrario, si el entorno organizacional impide la satisfacción de las necesidades de los miembros, es probable que el clima organizacional sea negativo y desfavorable.

2.2.1.1. Cronología de las definiciones de clima organizacional autores definiciones

Tabla 1

Cronología de las Definiciones de Clima Organizacional

Forehand y Gilmer (1964)	“Características que 1 distinguen a una organización de otra; 2 perduran en el tiempo, y 3 influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. La personalidad de la organización”.
Findlater y Margulies (1969)	“Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales”.
Campbell et al (1970)	“Conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento y los resultados y las contingencias de resultados- resultados”.
Schneider y Hall (1970)	“Percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas”.

James y Jones (1974)	“Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones”.
Schneider (1975)	“Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.
Payne et al (1976)	“Consenso en cuanto a la descripción que las personas hacen de la organización”.
James et al (1978)	“Suma de percepciones de los miembros acerca de la organización”.
Litwin y Stringer (1978)	“Proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales”.
Joyce y Slocum (1979)	“Los climas son 1 perceptuales; 2 psicológicos; 3 abstractos; 4 descriptivos; 5 no evaluativos, y 6 son acciones”.
James y Sell (1981)	“La representación cognoscitiva de las personas de los entornos próximos...expresadas en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto”.
Schneider y Reichers (1983)	“Una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas más particulares”.
Glick (1985)	(Clima Organizacional) “Un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto para las acciones de los individuos”.

2.2.1.2. Tipos de clima organizacional

(Ayoub, 2011) manifiesta que, bajo una base universal y normativa, *Likert*, exponente de la teoría del comportamiento considera que cada organización es diferente y por ello es necesario realizar de forma principal un análisis para poder identificar el tipo de organización para que posteriormente se determine qué tipo de dirección es la más indicada a utilizar. *Likert* propone cuatro estilos de gestión con el objetivo de dar a conocer que pueden aumentar la producción, disminuir los costos y generar mayores niveles de satisfacción.

Sistema Autoritario - explotador: “Esta caracterizado porque la dirección no tiene confianza plena en sus colaboradores y las decisiones son tomadas en su mayoría por los altos mandos de la organización. Los empleados trabajan en torno a un clima de desconfianza, temor de castigos y amenazas, de inseguridad. La comunicación es sólo de forma descendente, es decir el empleado recibe órdenes o instrucciones específicas; no existe el trabajo en equipo”.

Sistema Paternalista – benevolente: “La administración es condescendiente con sus colaboradores, es decir, tiende a acomodarse a los gustos o propuestas de ellos. Así también, la motivación se da mediante recompensas, pero también con el temor y castigo. La administración confía en cierto modo en sus colaboradores, la información fluye hacia arriba, pero con ciertas restricciones, aunque la mayor parte de decisiones son tomadas por los niveles superiores de la organización; solo algunas en los niveles inferiores. También en este tipo de sistema se centraliza el control, pero en este sistema se presenta una mayor delegación con sus colaboradores”. Por último, la percepción de los colaboradores se presume como estable, y sus necesidades cubiertas, mientras exista el respeto a las reglas de juego establecidas por la organización.

Sistema Consultivo: “En el presente sistema existe un mayor grado de descentralización y delegación de cada decisión, es decir, las decisiones que generalmente son tomadas por los niveles superiores también incluyen a los colaboradores de los niveles medios e inferiores, para la toma de decisiones más específicas. Así también, la administración tiene cierta confianza con sus empleados, pero no completamente”. Este sistema se caracteriza por un clima de confianza, con comunicación en ambas direcciones. Se busca la participación activa de los miembros, se utilizan recompensas como motivación, y los castigos son utilizados ocasionalmente. Además, se trabaja en satisfacer las necesidades de prestigio y estima de los miembros.

Sistema Participativo: “Éste es el sistema democrático más adecuado de gestión y está caracterizado por la descentralización en la toma de decisiones; es decir, siempre se obtiene de ellos ideas, opiniones y sugerencias. La confianza en cada uno de sus

empleados es plena, la comunicación es ascendente, descendente, horizontal y transversal. Prima también la confianza, el total involucramiento con el trabajo y la organización. Los empleados están motivados por la participación”. Debido a la existencia de relaciones de amistad y confianza entre la administración y sus colaboradores, este sistema es considerado por Likert como un promotor de grupos altamente eficaces. Según él, este sistema es el ideal para obtener beneficios completos, siempre y cuando se realicen mediciones periódicas. Estas mediciones proporcionarán un flujo constante de información sobre el comportamiento, lo que permitirá una mejora continua del sistema.

2.2.1.3. Importancia del clima organizacional

El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se convierten a su vez, en componentes del clima. Es crucial para un gerente ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por 3 razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de tensión o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas hacia la organización.
- Iniciar y mantener un cambio que señale al gerente los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y anticipar los problemas que puedan surgir.

Por lo tanto, el gerente puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera que pueda administrar de la manera más eficiente posible su organización.

(Brunet, 2011).

2.2.1.4. Características del clima organizacional

(Pintado Pasapera, 2011) indica que el clima organizacional se caracteriza por:

1. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
2. El clima tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución, pudiendo hacerse extremadamente difícil la

- conducción organizacional y las coordinaciones laborales.
3. El clima organizacional afecta al grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
 4. El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes.
 5. El clima organizacional es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.
 6. El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.
 7. Existe directa relación entre el buen o mal clima organizacional y la buena o mala calidad de vida laboral.
 8. El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero y que se logre que el clima se estabilice en una nueva configuración.

2.2.1.5. Teoría del clima organizacional de *Likert*

Según (Sandoval Caraveo, 2004) *Likert* en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que “hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales”.

“Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables”.

“Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones”.

“Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas”.

La combinación de diferentes variables da lugar a dos tipos de clima organizacional que varían desde un sistema muy autoritario hasta uno altamente participativo. En el clima participativo del sistema de consulta, se confía en los empleados y las decisiones se toman tanto en la cima jerárquica como en los niveles inferiores. Se utilizan recompensas y, en algunas ocasiones, castigos para motivar a los empleados y se trabaja en la satisfacción de sus necesidades de prestigio y estima. El ambiente es dinámico gracias a la interacción entre ambas partes y la administración se enfoca en objetivos específicos para lograrlos.

En el ambiente colaborativo del sistema de participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados, y la toma de decisiones se da en toda la organización. La comunicación fluye en todas las direcciones: ascendente, descendente y horizontal. La forma de incentivar es a través de la participación de los empleados, el establecimiento de metas claras y la mejora constante de los métodos de trabajo. Empleados y dirección trabajan conjuntamente como equipo para alcanzar los objetivos establecidos mediante la planificación estratégica.

2.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional

Existen diferentes dimensiones que han sido estudiadas por varios autores. “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones” (Sandoval Caraveo, 2004)

(Brunet, 2011), en sus cuestionarios mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

Litwin y Stringer en 1968 , como se citó en (Brunet, 2011), mide la percepción de los empleados en función de 6 dimensiones:

1. Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
2. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
3. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
5. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
6. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Pritchard y Karasick en 1973, como se citó en (Brunet, 2011), desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por 6 dimensiones:

1. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
3. Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

5. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
6. Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

Moos e Insel como se citó en (Brunet, 2011), elaboraron un cuestionario, titulado *The Work Environment Scale* y mide el clima en función de 10 dimensiones:

1. Implicación. Esta dimensión mide hasta qué punto los individuos se sienten implicados en su trabajo.
2. Cohesión. Esta dimensión se basa en las relaciones de amistad y apoyo que viven los trabajadores entre sí.
3. Apoyo. Esta dimensión se refiere al apoyo y estímulo que da la dirección a sus empleados.
4. Autonomía. Esta dimensión mide hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar decisiones.
5. Tarea. Esta dimensión evalúa hasta qué punto el clima estimula la planificación y la eficacia en el trabajo.
6. Presión. Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo.
7. Claridad. Esta dimensión mide hasta qué punto los reglamentos y las políticas se explican claramente a los trabajadores.
8. Control. Esta dimensión se refiere a los reglamentos y a las presiones que puede utilizar la dirección para controlar a sus empleados.
9. Innovación. Esta dimensión mide la importancia que la dirección puede dar al cambio y a las nuevas formas de llevar a cabo el trabajo.
10. Confort. Esta dimensión se refiere a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable para sus empleados.

Bowers y Taylor como se citó en (Brunet, 2011), elaboraron, con su equipo de investigadores del *Center of Research on Utilization of Scientific Knowledge* de la

Universidad de Michigan, un instrumento destinado a medir las características globales de una organización. Midiendo el clima organizacional en función de 5 grandes dimensiones:

1. Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
2. Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
3. Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
4. Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
5. Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

(Brunet, 2011), afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos 4 dimensiones:

1. Autonomía Individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.
2. Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.

3. Tipo de recompensa. Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
4. Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

2.2.2. Desempeño laboral

“El desempeño laboral abarca la manera de realizar las tareas en la organización por parte del trabajador, se aprecia en muchas oportunidades que los trabajadores buscan aportar el mejor esfuerzo en las organizaciones, para el logro de objetivos. Ello debería ser contribuido por un aumento de salario o bonificación, como factor de motivación para el trabajador, Sin embargo, no siempre es usual ese tipo de compensaciones. En tal aspecto” (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020, pág. 5) sostiene: El concepto de desempeño laboral se refiere a la forma en que se realizan las tareas, poniendo énfasis en la importancia del trabajador para lograr los objetivos de la organización. “Incluyendo en la forma de realizar el trabajo. Por esta razón, se observan las capacidades que tiene el trabajador, de qué manera lo emplea en el desarrollo de sus tareas y en qué nivel las tiene. También puede estar en relación con un aumento en la remuneración fija, pero no es muy frecuente”

Además, la ejecución laboral está dirigida hacia la consecución de logros que demanda la empresa, a través de la combinación de actividades del personal y de esta manera alcanzar la meta deseada.

Según Toro como se citó en (Peña Ochoa & Durán Palacio, 2016, pág. 205) expresan: “El desempeño no es la consecuencia a donde se dirige la acción. Entonces una forma es la acción y otra es la consecuencia. No obstante, no se denomina desempeño a cualquier forma de acción humana sino a la que es encaminada intencional a la producción de un resultado, se define como acción con una finalidad consciente; y el resultado es el efecto de dicha acción”.

Según (Cubillos Rivera, Velásquez Muriel, & Reyes Nova, 2014, pág. 72) sostienen: “Los determinantes en el desempeño laboral son habilidad y motivación. Según esta premisa, se reconoce que el desempeño laboral está ajustado por elementos que se perfeccionan entre sí, y la compañía debe fijarse en la habilidad en el momento de efectuar la elección del trabajador, del mismo modo se requiere evaluar de manera periódica el desempeño laboral de los empleados para conservar el equilibrio entre habilidades y motivación”

Podemos definir que el desempeño laboral depende de la habilidad, motivación y capacidad que posee el personal, así como de su compromiso y capacitación para lograr resultados en beneficio de la organización.

2.2.2.1. Importancia del desempeño laboral

Según (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015, pág. 160) “El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente”. El desempeño laboral de los trabajadores es de gran importancia para cualquier organización, aunque es cierto que la rentabilidad también es un factor primordial a considerar, se debe valorar con la misma importancia el desempeño del recurso humano.

De acuerdo a lo emitido por (Rivero-Ramírez, 2019) se resalta: Mediante la evaluación del desempeño puede fijarse oportunidades nuevas para el empleado en la empresa, como: traslado a puestos más adecuado a su formación o habilidades. “También se puede implementar planes para la formación y hacer visible las aptitudes del mando intermedio como guía del equipo de trabajo, analizar cómo se desarrolla la comunicación en la entidad, hasta se podría corroborar en qué nivel el empleado se siente identificado con la cultura de la organización”.

2.2.2.2. El liderazgo en el desempeño laboral

Se destaca en el rendimiento laboral la manera en que se comporta un colaborador y no puede ser esquivo el liderazgo a este comportamiento del personal, teniendo en cuenta que los colaboradores pueden poseer esta habilidad.

Según (Serrano Orellana & Portalanza Ch, 214) “El liderazgo trata de poseer ciertas habilidades, como ser creador, analítico para precisar estrategias que nos orienten a gestionar de manera eficaz el desempeño del personal”.

Uno de los aspectos fundamentales en cualquier organización, es un líder competente que tenga la habilidad de dirigir al equipo de trabajo a su cargo, con el fin de lograr una mayor eficacia en los procedimientos. Este individuo debe ser proactivo, tener iniciativa, ser creativo y mantener una comunicación efectiva para el desarrollo de sus labores. (Gonzales Reyes, Paredes Núñez, Núñez López, Paredes Núñez, & Paredes Núñez, 2018) expresa: “La concepción de liderazgo inicialmente hay que puntualizarlo de forma breve; El líder es aquella persona que es capaz de guiar a sus subordinados de manera idónea, a fin de obtener los objetivos o metas que mantienen las mismas personas, tanto el líder y sus seguidores”.

2.2.2.3. La comunicación

(De la Cruz Lablanca, 2014, pág. 20) “Es el proceso donde intervienen diferentes parámetros como: estados de ánimos, cultura, cercanía de los interlocutores...) pueden existir diferencias y también hay elementos frecuentes que hacen posible el proceso de comunicación”. Es verdad que la comunicación es un factor importante en las organizaciones, ya que permite un flujo completo de información y su difusión entre las personas, aunque no necesariamente compartan el mismo pensamiento.

Según (Urcola Telleria & Urcola Martiarena, 2015, pág. 17) “No se puede dirigir sin comunicar. Si decimos que liderar significa que sigan a una persona por convencimiento. ¿Cómo será posible este proceso si no hay comunicación? No se puede hacer equipo sin comunicar y no digamos motivar, evaluar, corregir, vender o negociar”.

Comunicarse es sumamente importante para poder establecer objetivos y metas en una empresa, en su ausencia no sería factible guiar a los colaboradores de manera efectiva.

2.2.2.4. La inteligencia emocional

Según Extremera y Berrocal (2004) “la inteligencia emocional se puede definir como la habilidad para apreciar, asimilar, comprender y regular el estado emocional propio y de los demás”. La inteligencia emocional se relaciona con la habilidad para reconocer y controlar nuestras emociones y las de nuestro entorno, lo que nos posibilita tener una conducta apropiada en el ámbito laboral.

De acuerdo a (Diez Farhat & Sánchez, 2017) la inteligencia emocional tiene muchas implicancias en los estilos de liderazgo, pero la importancia de la aplicación de la IE con respecto a la combinación de los estilos de los líderes puede ser anulado por factores culturales. “Es decir, no es fácil la adaptación de la IE en las organizaciones, pero si se tiene el deseo firme de adaptarse, esto podría traer extraordinarios beneficios personales y empresariales”. Entonces decimos que desarrollar la Inteligencia Emocional no es algo nuevo, y a lo largo del tiempo se ha convertido parte de los objetivos de mayor prioridad en la educación en todo el mundo para mejorar la calidad de los líderes en las organizaciones.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño

Para la evaluación del desempeño es importante valorar el conocimiento, el nivel de compromiso, la conducta y el rendimiento del trabajador en la empresa.

- **Conocimiento:**

Es el elemento fundamental en el desempeño y solidez de la competitividad de las empresas, provocando así una ventaja competitiva duradera. Es importante que las personas puedan aprender para la adaptación de su entorno y desarrollo de manera eficiente sus capacidades aprovechando el talento y potencial de los recursos que dispone

(Almanza Jiménez, Calderón Campos, Vargas Hernández, Casas Cárdenas, & Palomares Salceda, 2019)

Es indudable que el conocimiento es un factor crítico en el éxito de cualquier organización, ya que permite identificar oportunidades y amenazas en el entorno, y tomar decisiones informadas en consecuencia. En este sentido, el capital intelectual que posee la organización, incluyendo las habilidades, la creatividad y el talento de sus empleados, es un activo clave para la mejora continua y la innovación. Si se logra explotar al máximo este capital intelectual, se puede generar una ventaja competitiva sostenible en el mercado externo. Por lo tanto, es importante que las organizaciones fomenten el aprendizaje continuo y la creación de conocimiento, y promuevan una cultura que valore y apoye la participación activa de los empleados en estos procesos.^{4*963-+}

La base del pensamiento es el lenguaje y tipo de conocimiento. “El conocimiento puede ser explícito o implícito, según la posibilidad de ser expresado o no verbalmente”. Nonaka, Toyama y Konno (2001), distinguen cuatro tipos de conocimientos: (1) experiencial, que es el conocimiento tácito compartido a través de experiencias comunes; (2) rutinario, que es conocimiento tácito derivado de acciones y prácticas frecuentes y comunes; (3) conceptual, que es conocimiento explícito articulado a través de imágenes, símbolos y lenguaje; y (4) sistémico, que es conocimiento explícito, codificado y sistematizado (Segarra Ciprés & Bou Llusar, 2004 - 2005).

- Compromiso laboral:

“Se conoce como el sentimiento y el entendimiento del pasado y del presente de la empresa, así también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la empresa por todos sus colaboradores” (Pinela Morán & Armijos Yambay, 2022)

El compromiso laboral es el nivel de entusiasmo que demuestra el trabajador hacia la empresa y esto se reflejará en el cumplimiento de metas.

Es el nivel de conexión y sentido de pertenencia que una persona siente hacia la organización. La relación entre compañía y el trabajador es decisiva para que todo marche

de forma adecuada, por lo que una de las labores más significativas de la compañía es la gestión del compromiso (Pezo Arteaga & Paredes Limo, 2022).

Al hablar de responsabilidad podemos decir que no es solo concerniente a los colaboradores, sino que también es importante el compromiso de la empresa con los empleados, la organización está en la obligación de buscar que los colaboradores se sientan comprometidos para poder comprender cuáles son sus prioridades y que es lo que necesitan.

- Conducta:

La conducta se refiere al patrón de actuar o no actuar, puede implicar llevar a cabo acciones o la falta de ellas (abstenciones). Aunque la mayoría de las conductas son completamente conscientes, otra parte está influenciada por procesos de activación automática o semiautomática, como en el caso de ciertos gestos y movimientos. (Polanco, 2016).

La conducta se puede manifestar a través de una acción hablada o no hablada, ya que en muchas ocasiones el cuerpo transmite información directa sobre la personalidad o emociones del individuo.

Las reglas de trabajo interno o comportamiento buscan regular la conducta del personal, en las relaciones personales, tanto con los clientes, proveedores, jefes y/o en la forma en que se abordan las tareas.

Estos códigos tienen como fin evitar conflictos, así también permite definir los derechos y obligaciones de las partes de una forma muy específica, originando practicas buenas y delimitando las conductas laborales que deterioren la seguridad y el buen ambiente laboral (Pérez Cepeda, 2016)

Es necesario que las empresas cuenten con reglas internas para poder manejar situaciones diversas en las que la conducta del personal no se ajusta a los estándares permitidos. El departamento de recursos humanos tiene como objetivo evitar conflictos innecesarios y fomentar prácticas que fomenten la integración y el compañerismo.

- Rendimiento laboral:

“La Real Academia define el rendimiento profesional, también llamado productividad, como la relación existente entre lo que se produce y los métodos que se emplean para ello” (Palmar G. & Valero U., 2014)

El desempeño laboral se relaciona con la producción y los medios utilizados para lograrla, como el tiempo, el conocimiento y la dedicación. El rendimiento se refiere a los resultados alcanzados, no al proceso utilizado para lograrlos. El enfoque está en la cantidad de trabajo realizado para obtener los resultados finales. (Pedraza Esperanza & Conde, 2010).

La productividad en el trabajo se enfoca directamente en los logros. Dentro de la empresa se pueden emplear diferentes métodos, no obstante, lo que importa es alcanzar finalmente los objetivos, que se reflejan en un resultado.

2.2.2.6. Niveles de satisfacción

Es fundamental reconocer que en cualquier empresa, para evaluar el grado de satisfacción del empleado, se tiene en cuenta el ambiente laboral en el que trabaja y su nivel de motivación hacia la organización.

- **Clima laboral:**

Para (Ganga Contreras, Piñones Santana, & Saavedra Moyano, 2015, pág. 38) la empresa incluye una gama de actividades y expectativas que definen las características de la organización en términos de estructura, tamaño, complejidad, jerarquía y otros factores. Es importante tener en cuenta que las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral no son el único objetivo. El clima laboral se refiere a la percepción que tiene el trabajador de la organización, tomando en cuenta diversos factores como el diseño, el tamaño, la formalización, la jerarquía, la división del trabajo y el reconocimiento del trabajador.

Asimismo, (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019) afirma que el ambiente de trabajo se basa en el entorno laboral, representado por una serie de aspectos concretos e abstractos que están presentes en la organización y al mismo tiempo pueden afectar la motivación, actitudes y comportamiento de los empleados, así como su rendimiento

laboral. Por lo tanto, el ambiente laboral es el contexto en el que nos desenvolvemos a diario y tiene influencia en las actitudes, motivación, comportamiento y compromiso del trabajador, lo cual se refleja en el rendimiento laboral obteniendo reacciones positivas o negativas.

- Motivación laboral:

En términos generales, la motivación laboral se refiere a la capacidad de mantener al personal estimulado de manera positiva en relación a todas las tareas que realizan dentro de la empresa, con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener su compromiso con la organización. Según Delgado, citado por sostienen, esto ocurre cuando las personas, al llevar a cabo una actividad específica, se esfuerzan para alcanzar metas y objetivos con el fin de satisfacer alguna necesidad o expectativa, y la satisfacción obtenida depende del esfuerzo que dediquen para futuras acciones. Del mismo modo Yáñez (2018) explica que la motivación es un elemento muy importante, pero se debe entender el valor predominante que tiene en una empresa. “Formando resultados positivos para el personal como autorrealización al sentirse apreciado por su entorno; y para la compañía logrando mayor producción de su personal y consiguiendo gran sentido de pertenencia en todo su equipo de trabajo. Siendo de esta manera que la motivación es uno de los principales elementos el desempeño laboral brindando al personal la libertad para poner en práctica sus conocimientos que sean acorde con lo que la organización requiere”.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Dimensiones del clima organizacional

- Estructura:

Litwin y Stringer en 1978 como se citó en (Brunet, 2011) menciona: “Es la percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización”.

Schnedide y Bartlett en 1968 como se citó en (Pulido C., 2003) afirma: “Esta dimensión se refiere a las presiones que ejercen los superiores para que sus agentes

respeten sus presupuestos, conozcan el material que está a la venta y acaparen nuevos clientes”.

Comunicación:

(Brunet, 2011, pág. 50) menciona: “Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como en la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección”.

Uribe (2019) dice: “Mide el nivel de confianza, compañerismo, y trabajo en equipo que la persona asocia con la comunicación escrita, verbal y no verbal observada entre las personas en su área de trabajo” (p.101).

Condor (2018) menciona: “La comunicación es un proceso de doble vía que implica retroalimentación”.

Identidad:

Litwin y Stringer (1978 como cito Uribe, 2019) menciona: “El sentimiento de que uno pertenece a la institución y es miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir os objetivos personales con los de la organización”.

Larrain (2003) menciona: “Cuando hablamos de identidad nos referimos, no a una especie de alma o esencia con la que nacemos, no a un conjunto de disposiciones internas que permanecen fundamentalmente iguales durante toda la vida, independientemente del medio social donde la persona se encuentre, sino que a un proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha interacción simbólica con otras personas”. (p.32).

Autonomía:

Pritchard y Karasick (1973 como cito Pulido, 2003) dice: “Grado de libertad de los individuos para tomar decisiones y resolver problemas”.

Crane (1981 como cito Pulido, 2003) dice: “Grados de autonomía, iniciativa y responsabilidades permitidos a los trabajadores”.

- Motivación:

Littlewood (2008, como cito Uribe, 2019) afirma: “Es el grado en el cual los empleados muestran preocupación por la calidad del trabajo, intentan seguir adelante y se involucran en su trabajo. También se le asocia con el nivel de responsabilidad y compromiso con el trabajo en función de las expectativas alcanzadas y la probabilidad de que sean exitosas a partir de esfuerzos propios recompensados”.

Pritchard y Karasick (1973 como cito Brunet, 2014) sostienen: “Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados”.

2.3.2. Dimensiones de la variable desempeño laboral

- Trabajo en equipo:

Torrelles et al., (2011) menciona: “Es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos” (p. 37).

Chiavenato (2011) menciona: “Los equipos son mucho más que simples grupos humanos tienen características que los grupos no tienen, deciden y actúan de forma conjunta, fuerte interconexión e intercambio de ideas, interacción emocional y afectiva” (p. 233).

Caicedo (2019) menciona: “Conjunto de personas con un objetivo común en mente, las personas tienen y comparten los mismos intereses, deciden en forma conjunta, trabajan de manera conjunta y los resultados son la multiplicación de los esfuerzos de las personas” (p. 80).

- Eficacia:

Chiavenato (2009) afirma: “Es una medida normativa del logro de resultados, capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” (p. 24).

S. Rafael et al., (2014) sostiene: Está relacionada con que tanto alcanza sus metas, es decir, en qué medida alcanza los objetivos organizacionales. “Una organización es eficaz cuando cumple la misión que se propuso cuando estableció su visión organizacional, cuando satisface y supera las expectativas de sus grupos de interés, o cuando se sostiene a largo plazo en el ámbito financiero, el social y el ambiental”. (p. 392).

- **Iniciativa:**

García y Pirela (2022) menciona: “Es Trabajar activamente en la creación de oportunidades y la mejora de resultados. Tomar iniciativas y proponer innovaciones” (p. 183).

- **Eficiencia:**

Chiavenato (2009) afirma: “La eficiencia indica en qué medida se utilizan los recursos disponibles. En la práctica, es una relación entre entradas (insumos) y salidas (resultados) o, en otros términos, una relación entre costos y beneficios. La eficiencia se enfoca en la mejor manera de hacer las cosas (métodos o procedimientos) con el fin de que los recursos (personas, máquinas, equipos y materias primas) se utilicen de la manera más racional posible. La eficiencia se ocupa de los medios, los métodos y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles”. (p. 25).

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general:*

El clima organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

3.1.2. *Hipótesis específica:*

HE01:

El clima organizacional a través de la dimensión estructura tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

HE02:

El clima organizacional a través de la dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

HE03:

El clima organizacional a través de la dimensión identidad tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

HE04:

El clima organizacional a través de la dimensión autonomía tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

HE05:

El clima organizacional a través de la dimensión motivación tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

3.1.3. Variables en estudio

Variable independiente:	Variable dependiente:
Clima organizacional	Desempeño Laboral
<i>Dimensiones:</i> Estructura	Dimensiones: Trabajo en equipo
Comunicación	Identidad
Autonomía	Eficiencia
Motivación	Iniciativa
	Eficacia

Variable interviniente:

Edad
Sexo
Especialidad

Capítulo IV. Metodica de la investigación

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

Se reconoce diferentes localizaciones geográficas operacionales de la empresa por tratarse del sector de la construcción y de diferentes obras que la empresa asume por licitación. De estas se ha considerado en el trabajo de campo las más representativas en el periodo de estudio, estas básicamente son la del Instituto educativo La Salle de Urubamba en Charcahuaylla y Centro Educativo C.E. 816 de la ciudad de Calca, además la sede Central de la empresa situada en la Av. Huayruopata 720- Wanchaq, del Cusco. Los gráficos de localización geográfica se describen a continuación.

Figura 1

Ubicación Geográfica de la Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L.



Figura 2

Ubicación Geográfica del Centro Educativo 816 Calca

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL C.E 816 CALCA

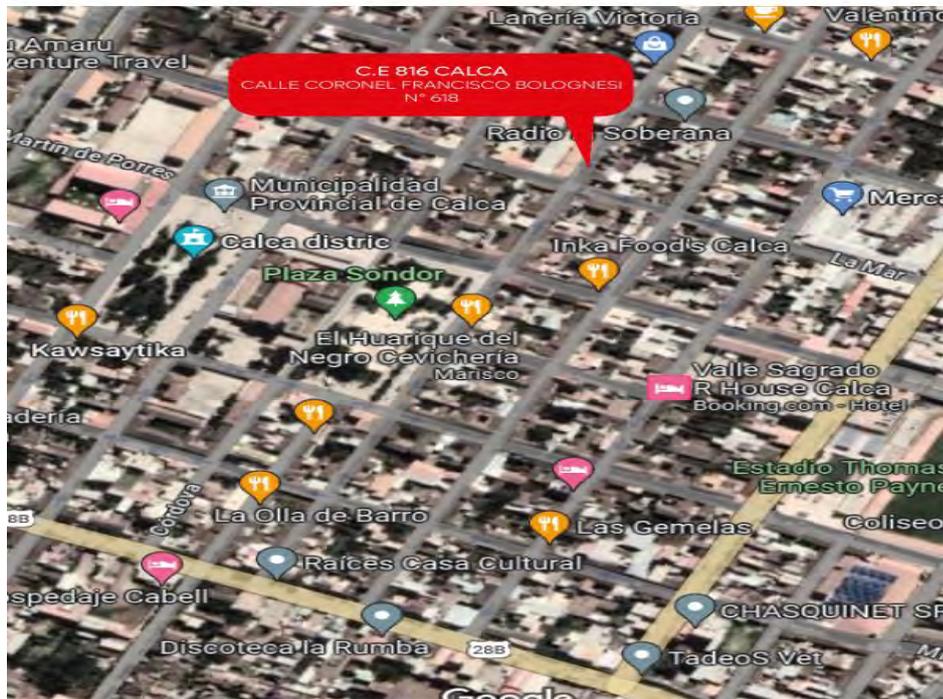


Figura 1

Ubicación Geográfica del Centro Educativo 50575 La Salle

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL "I.E. 50575 LA SALLE"



4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo investigación

La investigación, de acuerdo a Carrasco (2009) es investigación Básica y de tipo cuantitativa, el mismo que tiene propósito aplicativo inmediato, pues ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos magnitudes (Roberto Sampieri, Carlos Fernández, 2018).

Además, permite darle la dimensión al nivel de acuerdo a los objetivos establecidos, el tipo de investigación determina la manera de cómo el investigador abordara el evento de estudio, de acuerdo a las técnicas, métodos, instrumentos y procedimientos propios de cada uno (Hernández, 2012).

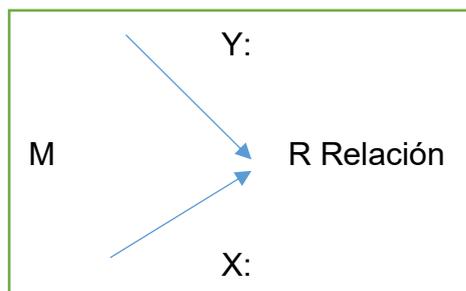
4.2.2. Nivel de investigación

El presente estudio se enmarca dentro del nivel de investigación descriptivo, y correlativo, porque analiza, asocia, y explica la relación entre dos variables o más, esta investigación transforma el saber puro, a un saber que resuelva y mejore la situación actual de la realidad, su propósito es hallar conocimientos útiles que pueden ser organizadas, implementadas y ejecutadas el saber puro, para con ellos superar, elevar la realidad (Aguirre y Dueñas, 2019).

Bernal (2016) define la investigación descriptivo correlacional como: “Examina asociaciones, mas no relaciones causales, donde un cambio en el factor influye directamente en un cambio en otro” (p. 194).

Transaccional es aquel diseño donde el investigador recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Roberto Sampieri, Carlos Fernández, 2018), en la investigación la recolección de datos se hará en un espacio y tiempo determinando, recabando información sobre ambas variables con los instrumentos elegidos para los fines del estudio.

Por último, el nivel correlacional, se limita a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad (Roberto Sampieri, Carlos Fernández, 2018), porque se buscó establecer relación entre la variable 1 (clima organizacional) y variable 2 (Desempeño Laboral) y comparativo ya que así podremos conocer el grado de relación que existe entre ambas.



DONDE:

M: Representan la muestra conformada por los Trabajadores.

Y: Representa la variable 1.

R: Representa la relación que existe entre la variable 1 y 2.

X: Representa la variable 2

4.2.3. Método de investigación

El método de investigación es cuantitativo, el mismo que determina cuantificar la variable de investigación. Se utilizará el método hipotético - deductivo, que se caracteriza porque, es aquel método científico que obtiene conclusiones particulares a partir de premisas generales. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una particularidad; y la contrastación (Hernández, 2012).

4.2.4. Diseño de Investigación

El diseño del estudio se definió como no experimental de acuerdo a los objetivos previamente identificados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esta investigación no se requirió manipulación de hechos, ya que solo se describieron, analizaron, explicaron y predijeron las variables de estudio, teniendo en cuenta las características de las variables tal como se encontraban en su medio natural dentro del espacio de estudio.

4.3. Unidad de Análisis

Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L.

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población

Trabajadores de Construcción Civil de la Empresa Constructora Luren
Contratistas S.R.L.

Tabla 2

Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. CUSCO, Periodo 2019

PERSONAL TÉCNICO CLAVE PARA OBRAS DE EDIFICACIÓN			
ITEM	ESPECIALIDAD	PROFESIÓN	CANTIDAD
PERSONAL TÉCNICO PROFESIONAL			
1	Ing. residente	Ing. civil y/o Arquitecto	Uno
2	Ing. asistente técnico	Ing. civil	Uno
3	Ing. especialista en estructuras y/o suelos	Ing. civil	Uno
4	Arq. especialista en arquitectura	Arquitecto	Uno
5	Ing. especialista en instalaciones eléctricas y montajes electromecánico	Ing. electricista y/o electromecánico	Uno
6	Ing. especialista en instalaciones sanitarias	Ing. civil y/o sanitario	Uno
7	Ing. especialista seguridad e higiene en salud ocupacional	Ing. civil - industrial - salud e higiene ocupacional	Uno
8	Ing. especialista en medio ambiente	Ing. civil y/o ambiental	Uno
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1	Administrador y/ contador de obra	Licenciado en administración y/o contador publico	Dos
2	Almacenero		Uno
3	Asistente administrativo		Uno
PERSONAL DE APOYO			
1	Maestro de obra		Uno
2	Guardian		Uno
3	Chofer y/o operadores de equipos		Uno
4	Operarios		6
5	Oficiales		5
6	Peones		18 a 20
7	Asistente técnico	Bachiller arquitecto o ing. Civil	Uno

4.4.2. Muestra

Total, de trabajadores de la empresa 47 Talentos Humanos, empresa constructora “Luren Contratistas S.R.L. Cusco”, Periodo 2019.

4.5. Técnica de recolección de información

El método utilizado en la elaboración de la investigación fue el cuestionario, que posibilitó la evaluación de las variables de análisis.

Bernal (2016) define la encuesta como: “Un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación” (p. 245).

4.6. Instrumento de recolección de información: cuestionario

La aplicación puede ser realizada de manera individual, en la que la persona evaluada debe seleccionar entre cinco opciones de respuesta para cada proposición, destacando la importancia de la privacidad y considerando los siguientes criterios:

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

4.7. Descripción de instrumentos utilizados

- Instrumento I: Cuestionario clima organizacional

Tabla 3

Ficha Técnica Clima Organizacional 2019

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Procedencia	: Cusco - Perú
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa ...

Descripción:

El cuestionario es una herramienta utilizada para medir cinco dimensiones del clima organizacional dentro de una organización, tales como: estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación. La escala tiene 27 artículos en total, incluidos nueve artículos en la dimensión estructural, cuatro artículos en la dimensión de comunicación, cuatro artículos en la dimensión de identidad, cuatro artículos en la dimensión de autonomía y seis artículos en la dimensión motivacional. La escala de respuesta utiliza una escala *Likert* de cinco elementos y el instrumento puede puntuar hasta 135 puntos.

- Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 4

Ficha Técnica Desempeño Laboral

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Procedencia	: Cusco - Perú
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Constructora

Descripción:

El cuestionario es un medio para evaluar cuatro aspectos del rendimiento laboral en una empresa, que son: colaboración, productividad, proactividad y efectividad. Este formulario consta de 23 preguntas, de las cuales seis corresponden a la faceta de colaboración, seis a la de productividad, cinco a la de proactividad y seis a la de efectividad. La escala de respuesta utilizada es del tipo *Likert*, con cinco alternativas, y la máxima puntuación que se puede alcanzar con el formulario es de 115 puntos.

4.8. Validación de los instrumentos

- a. Validez del instrumento de la variable clima organizacional:

La validez del instrumento estuvo determinada por el criterio de jueces, expertos en el tema, quienes determinaron la validez de contenido, criterio y estructura del instrumento, teniendo en cuenta expertos de tipo temático, metodológico y estadístico.

Tabla 5

Resultados de la Validación del Cuestionario de Clima Organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Adolfo Antonio Saloma González	Aplicable
Mg. Wilbert Sany Salazar Muñiz	Aplicable
Ing. Sergio Arturo Arteta Corrales	Aplicable

- b. Validez del instrumento de la variable desempeño laboral:

La validez del instrumento se estableció mediante la evaluación de expertos en la materia, que incluyó a expertos temáticos, metodológicos y estadísticos. Estos profesionales evaluaron la autenticidad del contenido, los criterios y la construcción del instrumento.

Tabla 6

Resultados de la Validación del Cuestionario de Desempeño Laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Adolfo Antonio Saloma González	Aplicable
Mg. Wilbert Sany Salazar Muñiz	Aplicable
Ing. Sergio Arturo Arteta Corrales	Aplicable

4.9. Análisis de confiabilidad

c. Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Para determinar la confiabilidad del instrumento variable clima organizacional se obtuvo la prueba estadística alfa de *Cronbach*, teniendo en cuenta que el cuestionario presenta multiescalas.

Tabla 7

Fiabilidad de Instrumento de la Variable Clima Organizacional

Alfa de <i>Cronbach</i>	N° de elementos
,879	27 preguntas

De acuerdo a la tabla 6, al aplicar el estadístico alfa de *Cronbach* nuestro resultado es de 0.879, lo que refiere que el instrumento de clima organizacional presenta una confiabilidad muy alta por encontrarse en el intervalo de 0.81 a 1.00 y por ende el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral:

Para determinar la confiabilidad instrumental de las variables de desempeño laboral se obtuvo la prueba estadística alfa de *Cronbach*, considerando que el cuestionario presenta una escala multivariada.

Tabla 8

Fiabilidad del Instrumento de la Variable Desempeño Laboral

Alfa de <i>Cronbach</i>	N° de elementos
,747	23 preguntas.

Observamos en nuestra Tabla 7 que el resultado de aplicar el estadístico alfa de *Cronbach* es de 0.747, lo que indica que la escala de desempeño laboral tiene alta confiabilidad, debido a que se encuentra en el intervalo de 0.60 a 0.80, por lo que la escala es adecuada para la recolección de datos.

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. *Procesamiento*

La evaluación de la información recopilada durante el procedimiento de investigación y la exposición y explicación de los logros obtenidos, se ajustan a los propósitos de estudio, tanto amplios como detallados.

En el proceso de manejo de la información desde su colecta, análisis e interpretación se ha respetado las técnicas metodológicas adecuadas para un trabajo de investigación científica, acorde a la naturaleza de la presente investigación.

Para ello, la investigación se realizó a través de 50 encuestados, pero solo fueron validas 47 de las encuestas hechas a los colaboradores de la empresa constructora por cumplir con lo establecido para ser parte de la investigación.

Se aplicó las encuestas durante los primeros meses del año 2019, todavía se pudo aplicar las encuestas en las oficinas de la empresa y en algunos casos en las obras de la empresa constructora Luren Contratistas S.R.L, sin dificultades que se generaron a consecuencia del COVID 19.

5.1.2. *Análisis e interpretación de resultados*

5.1.2.1. Análisis e interpretación de resultados de la variable clima organizacional

Para ello se consideró el análisis e interpretación de cada una de las dimensiones del clima organizacional, de acuerdo a la encuesta aplicada y en estrecha consideración con la matriz operacionalizada de la variable.

a. Dimensión estructura organizacional:

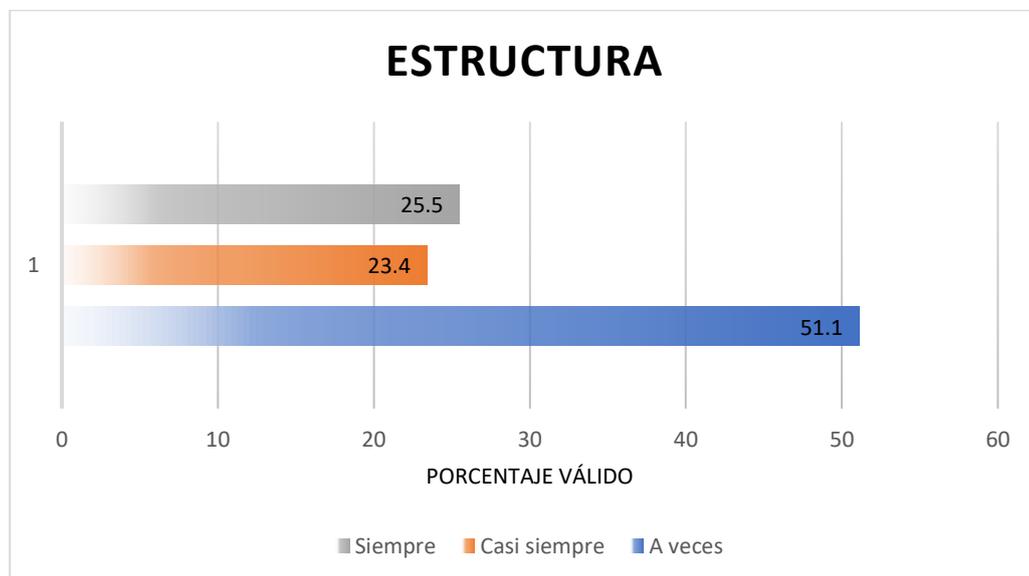
Tabla 9

Resultados Descriptivos Estructura Organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	48,0	51,1	51,1
	Casi siempre	11	22,0	23,4	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 2

Resultados Descriptivos Estructura Organizacional



Interpretación: De acuerdo a la tabla se puede inferir que sobre la variable clima organizacional y la dimensión ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, los colaboradores lo que reciben y sientes en la empresa constructora que trabajan es: para un 51.1% de los

encuestados lo consideran como que a veces les afecta en el trabajo a realizar; para un 23.4% Casi siempre les afecta en el trabajo y para un 25.5% siempre les afecta.

b. Dimensión comunicación:

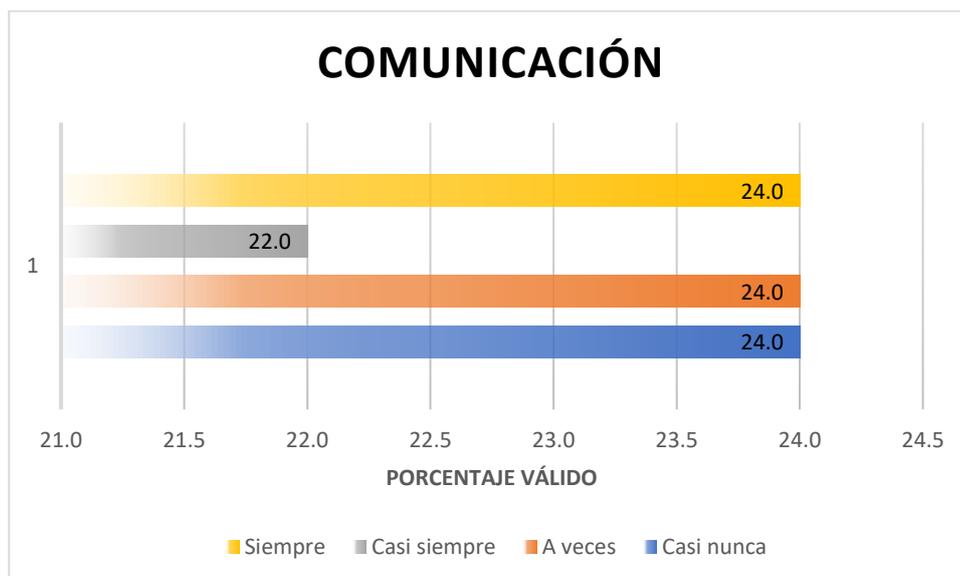
Tabla 10

Resultados Descriptivos Comunicación

		COMUNICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	24,0	25,5	25,5
	A veces	12	24,0	25,5	51,1
	Casi siempre	11	22,0	23,4	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 3

Resultados Descriptivos Comunicación



Interpretación: Los resultados obtenidos y plasmados en la tabla nos muestra que sobre la variable clima organizacional en la dimensión COMUNICACIÓN, sienten que en la empresa constructora siempre es importante para un 24% de los colaboradores encuestados, para el 22% es casi siempre importante y para el 24% a veces es importante y también para 24% lo califica como no importante.

c. Dimensión identidad:

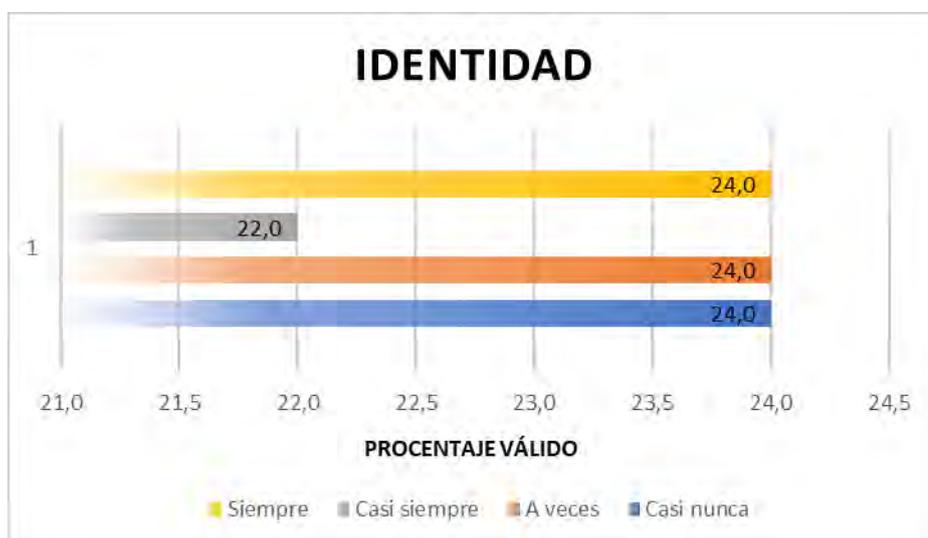
Tabla 11

Resultados Descriptivos Identidad

		IDENTIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	24,0	25,5	25,5
	A veces	12	24,0	25,5	51,1
	Casi siempre	11	22,0	23,4	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 4

Resultados Descriptivos Identidad



Interpretación: Los resultados obtenidos y plasmados en la tabla nos indica que sobre la variable clima organizacional en la dimensión IDENTIDAD, como sienten que la empresa constructora les da, lo califican como: siempre es importante para un 24% de los colaboradores encuestados, para el 22% es casi siempre importante, para el 24% a veces es importante y también para el 24% lo califica como casi nunca importante.

d. Dimensión autonomía:

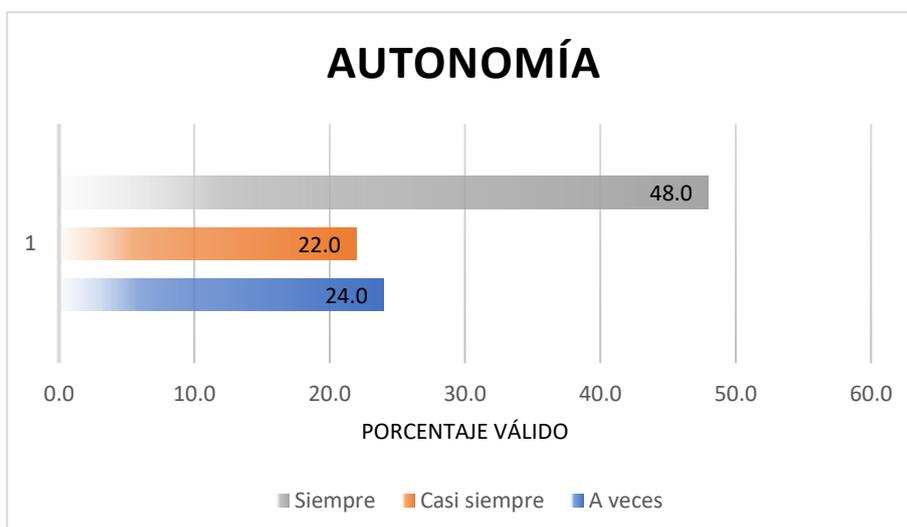
Tabla 12

Resultados Descriptivos Autonomía

		AUTONOMIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	24,0	25,5	25,5
	Casi siempre	11	22,0	23,4	48,9
	Siempre	24	48,0	51,1	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 5

Resultados Descriptivos Autonomía



Interpretación: De acuerdo a los resultados estadísticos y plasmados en la tabla nos indica que sobre la variable clima organizacional en la dimensión Autonomía siempre es importante para un 48% de los colaboradores encuestados, para el 22% es casi siempre importante y solo para el 24% a veces es importante.

e. Dimensión motivación

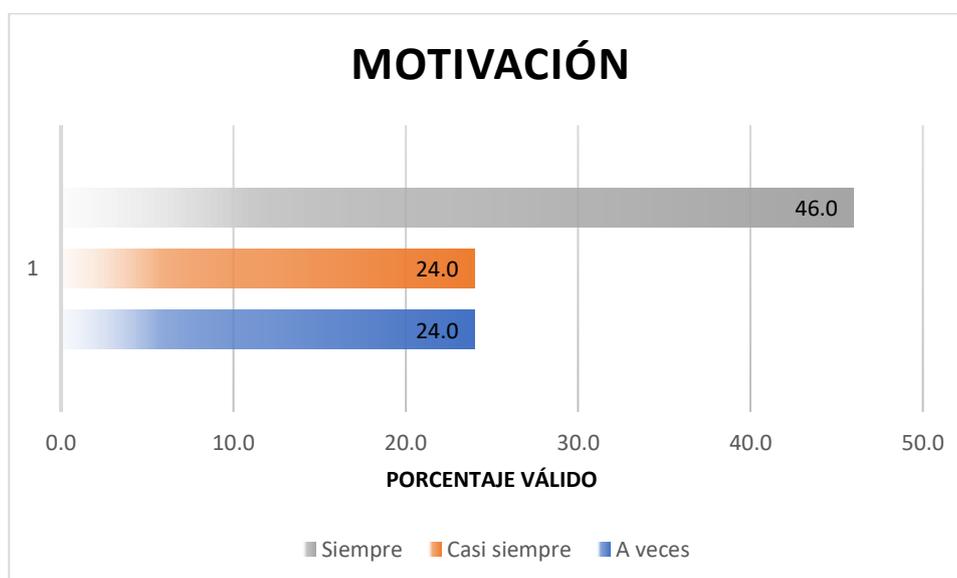
Tabla 13

Resultados Descriptivos Motivación

		MOTIVACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	24,0	25,5	25,5
	Casi siempre	12	24,0	25,5	51,1
	Siempre	23	46,0	48,9	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 6

Resultados Descriptivos Motivación



Interpretación: Los resultados estadísticos obtenidos y plasmados en la tabla nos indica que sobre la variable clima organizacional en la dimensión MOTIVACIÓN, califican los colaboradores que para la empresa es calificado como siempre para un 46%, para el 24% es casi siempre importante y también para el 24% a veces es importante.

f. Variable clima organizacional

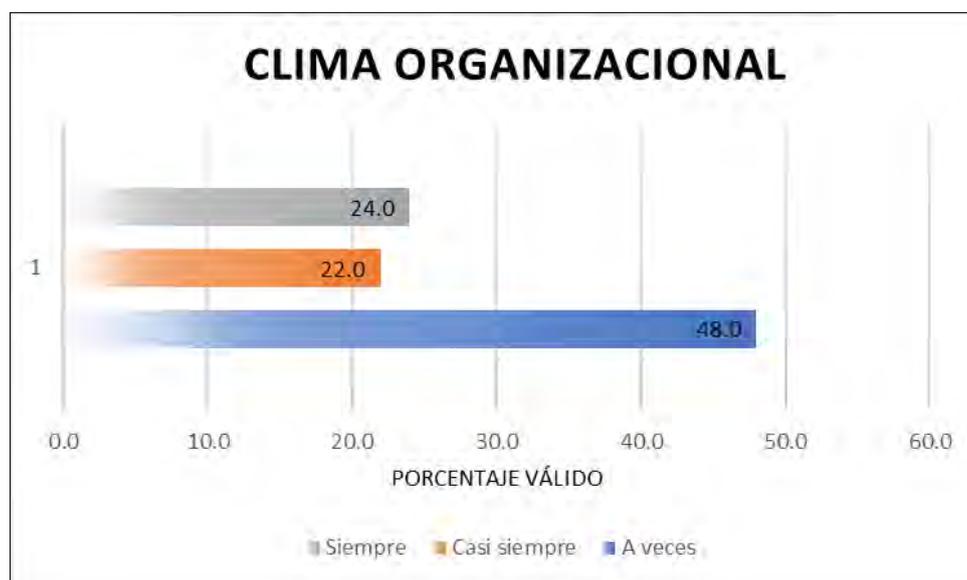
Tabla 14

Resultados Descriptivos Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	A veces	24	48,0	51,1	51,1
	Casi siempre	11	22,0	23,4	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 7

Resultados Descriptivos Clima Organizacional



Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta se puede inferir que la dimensión CLIMA ORGANIZACIONAL de acuerdo a lo que los colaboradores sienten que la empresa les brinda es: El 24% califica como SIEMPRE importante el cómo considera al clima organizacional la empresa constructora, para un 22% CASI SIEMPRE importante y para un 48% A VECES importante.

5.1.2.2. Análisis e interpretación de resultados de la variable desempeño laboral

Para ello se consideró el análisis e interpretación de cada una de las dimensiones del desempeño laboral, de acuerdo a la encuesta aplicada y en estrecha consideración con la Matriz operacionalizada de la variable.

a. Dimensión trabajo en equipo:

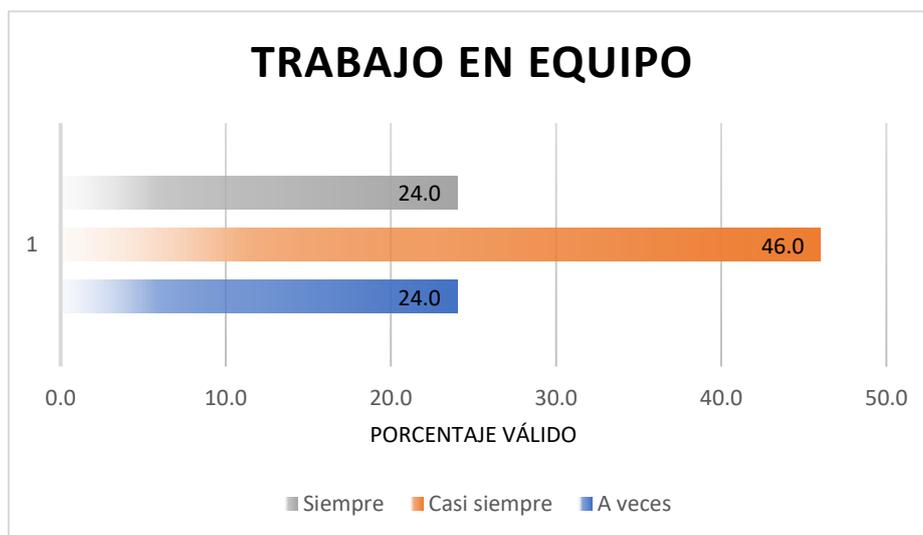
Tabla 15

Resultados Descriptivos Trabajo en Equipo

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	24,0	25,5	25,5
	Casi siempre	23	46,0	48,9	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 8

Resultados Descriptivos Trabajo en Equipo



Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta se puede inferir que sobre la variable desempeño laboral en su dimensión TRABAJO EN EQUIPO, para el 24% de los encuestados sienten que para la empresa el trabajo en equipo siempre es importante, para el 46% casi siempre es importante y para el 24% a veces sienten que para la empresa es importante.

b. Dimensión eficiencia:

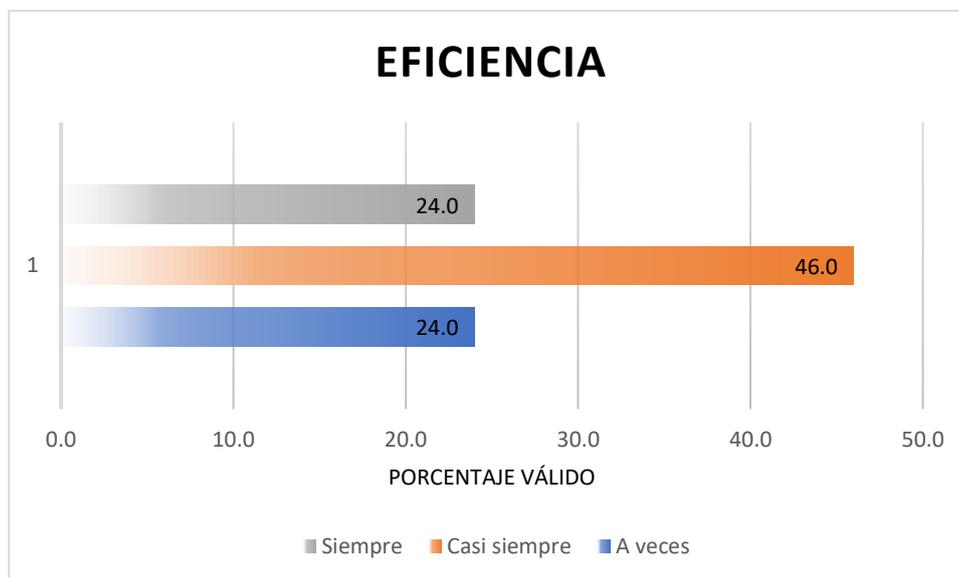
Tabla 16

Resultados Descriptivos Eficiencia

		EFICIENCIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	24,0	25,5	25,5
	Casi siempre	23	46,0	48,9	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 9

Resultados descriptivos Eficiencia



Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta se puede inferir que sobre la variable desempeño laboral en su dimensión EFICIENCIA, para el 24% de los encuestados sienten que para la empresa la eficiencia en el trabajo siempre es importante, para el 46% casi siempre es importante y para el 24% a veces sienten que para la empresa es importante la eficiencia.

c. Dimensión iniciativa:

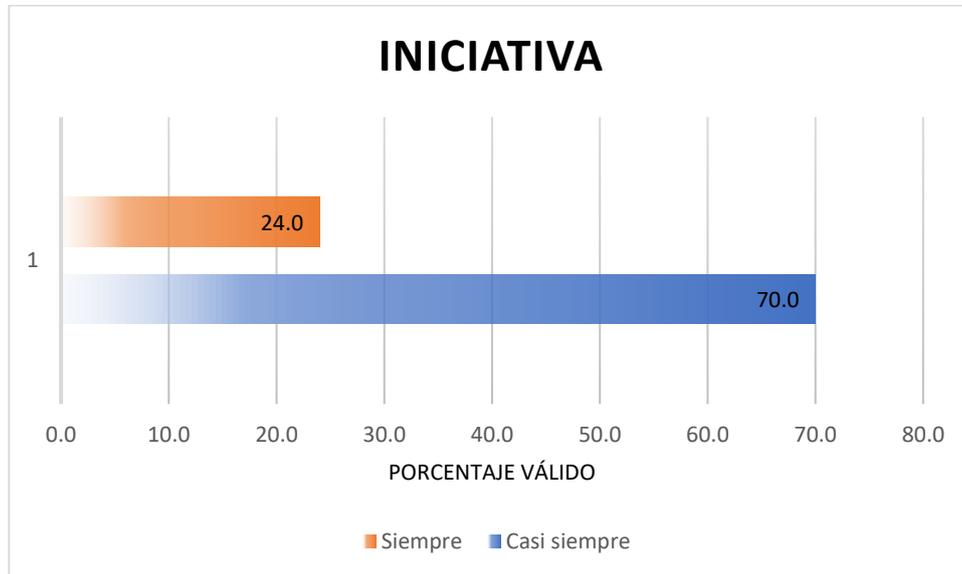
Tabla 17

Resultados Descriptivos Iniciativa

		INICIATIVA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	35	70,0	74,5	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 10

Resultados Descriptivos Iniciativa



Interpretación: Los resultados estadísticos obtenidos y plasmados en la tabla nos indica que sobre la variable desempeño laboral en la dimensión INICIATIVA, para el 70% de los encuestados la iniciativa es considera como casi siempre importante, y para el 24% como siempre importante.

d. Dimensión eficacia:

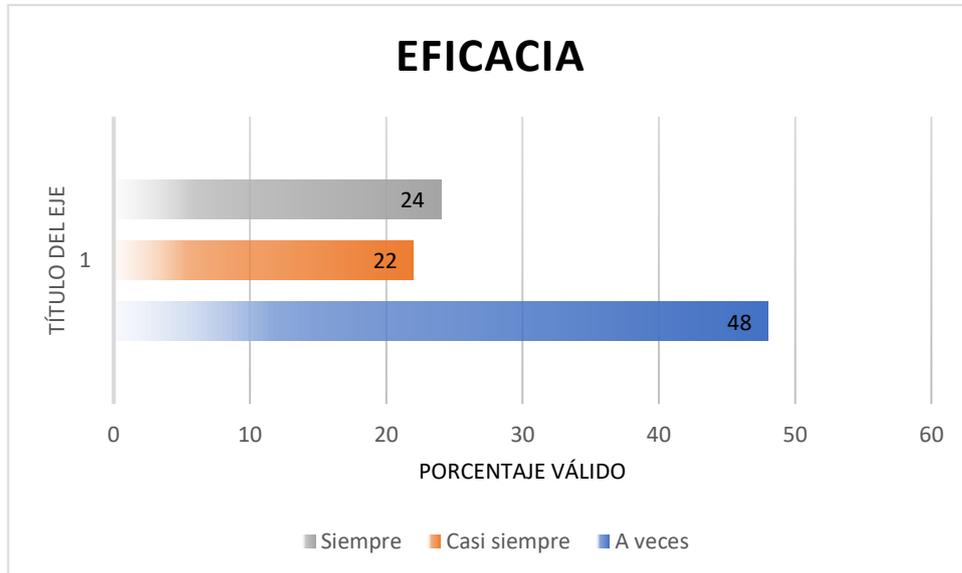
Tabla 18

Resultados Descriptivos Eficacia

		EFICACIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	48,0	51,1	51,1
	Casi siempre	11	22,0	23,4	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 11

Resultados Descriptivos Eficacia



Interpretación: Los resultados estadísticos obtenidos y plasmados en la tabla nos indica que sobre la variable desempeño laboral en la dimensión EFICACIA, para el 48% de los colaboradores sienten que a veces logran ser eficaces, para el 24% siempre logran ser eficaces y para el 22% es considerado como casi siempre.

e. Variable desempeño laboral:

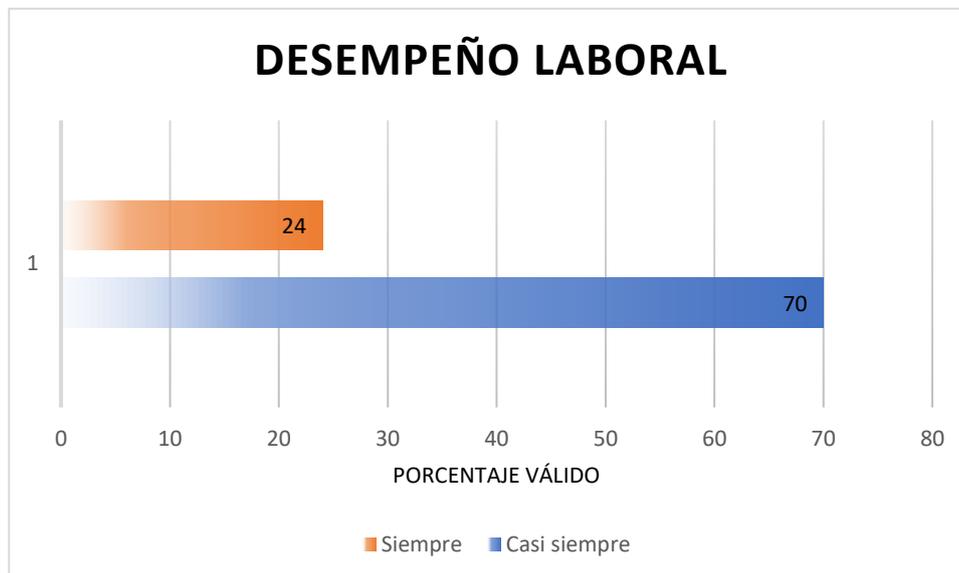
Tabla 19

Resultados Descriptivos Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO_LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	35	70,0	74,5	74,5
	Siempre	12	24,0	25,5	100,0
	Total	47	94,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,0		
Total		50	100,0		

Figura 12

Resultados Descriptivos Desempeño Laboral



Interpretación: Los resultados obtenidos en la encuesta sobre la variable DESEMPEÑO LABORAL de acuerdo con lo indicado por los colaboradores la calificación es de: el 24% indica que siempre se logra un buen desempeño laboral, para el 70% casi siempre se logra un buen desempeño laboral.

5.1.3. Prueba de hipótesis

a) Prueba de hipótesis del problema General:

Tabla 20

Resultados Inferenciales Hipótesis General

		Correlaciones	
		CLIMA_ORGA NIZACIONAL	DESEMPEÑO_ LABORAL
CLIMA_ORGANIZACIONA L	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico de Pearson, se demuestra que existe una correlación muy alta y directa entre las Variables Clima organizacional y Desempeño laboral, alcanzando un 96.7% de correlación, con lo que se demuestra que la mejor forma de incrementar el desempeño laboral en una empresa constructora es a través de la mejora de cada una de las dimensiones que afectan el clima organizacional.

b) Prueba de hipótesis del problema específico 1:

Tabla 21

La Correlación es Significativa

		Correlaciones	
		ESTRUCTURA	DESEMPEÑO_LABORAL
ESTRUCTURA ORG.	Correlación de Pearson	1	,957**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,957**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico de Pearson, se demuestra que existe una correlación muy alta y directa entre la dimensión estructura de la Variables Clima organizacional y la variable Desempeño laboral, alcanzando un 95.7% de correlación, con lo que se demuestra que la estructura organizacional es importante para mantener un clima organizacional adecuado y por lo tanto un desempeño laboral favorable.

c) Prueba de hipótesis del problema específico 2:

Tabla 22

Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 2

		Correlaciones	
		COMUNICACIÓN N	DESEMPEÑO_ LABORAL
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico de Pearson, se demuestra que existe una correlación muy alta y directa entre la dimensión comunicación de la Variables Clima organizacional y la variable Desempeño laboral, alcanzando un 93.9% de correlación, con ello se demuestra que la comunicación es importante para mantener un clima organizacional adecuado y por lo tanto un desempeño laboral favorable en la empresa constructora.

Tabla 23

Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 3

		Correlaciones	
		IDENTIDAD	DESEMPEÑO_ LABORAL
IDENTIDAD	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico de Pearson, se demuestra que existe una correlación muy alta y directa entre la dimensión Identidad de la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral, alcanzando un 95.4% de correlación, con ello se demuestra que la identidad con la empresa y con el trabajo es muy importante para mantener un clima organizacional adecuado y por lo tanto un desempeño laboral favorable en la empresa constructora.

d) Prueba de hipótesis del problema específico 3:

Tabla 24

Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 4

		Correlaciones	
		AUTONOMIA	DESEMPEÑO_ LABORAL
AUTONOMIA	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_ LABORAL	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico Pearson, se demuestra que existe una correlación Regular entre la dimensión autonomía de la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral, alcanzando un 58.4% de correlación, con ello se demuestra que la autonomía con la empresa y con el trabajo es regularmente importante para mantener un clima organizacional adecuado y por lo tanto un desempeño laboral favorable en la empresa constructora.

e) Prueba de hipótesis del problema específico 5:

Tabla 25

Resultados Inferenciales Hipótesis Específica 5

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO_L ABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

Interpretación: De acuerdo a la correlación calculada con el estadístico de Pearson, se demuestra que existe una correlación Alta entre la dimensión Motivación de la variable Clima organizacional y la variable Desempeño laboral, alcanzando un 90.3% de correlación, con ello se confirma la hipótesis de que la motivación en la empresa y el trabajo es importante para mantener un clima organizacional adecuado y por lo tanto un desempeño laboral favorable en la empresa constructora.

Discusión de resultados:

Con la investigación científica realizada se logró evidenciar que para la empresa de acuerdo a los colaboradores el clima organizacional no es considerado como muy importante, solo en algunas ocasiones lo toman en consideración,; sin embargo el desempeño laboral si es considerado como importante para el logro de la rentabilidad de este, también ,de acuerdo a la investigación se demuestra que el rendimiento laboral de la empresa es bueno pero podría ser mucho mejor; asimismo, se identificó que existe una relación muy alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los antecedentes considerados en la investigación coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación científica, para Muñoz Rengifo quien realizo una investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa

constructora e inmobiliaria, para ello aplico a 80 colaboradores las encuestas previamente validadas, concluyendo que el clima organizacional si tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Además, se observa a través de este método que el buen desempeño laboral es más factible en un buen clima organizacional.

Valencia, E. (2014) realizó una investigación de tesis titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”. Su objetivo fue el diagnóstico de la satisfacción laboral en los Laboratorios Ecu - American, para ello la metodología aplicada es descriptiva – correlacional. La población fue de 96 empleados, El instrumento utilizado fue una encuesta de escala de tipo Likert, la investigación aplico el estadístico del chi cuadrado con él se comprobó que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento generando un bajo desempeño, además, los resultados de las encuestas permitieron detectar las inconformidades del personal de la empresa

De acuerdo con (Abarca, 2018) realizo la tesis titulada el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, El objetivo de la investigación es demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores para ello se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario a 70 trabajadores considerandos bajo el criterio por conveniencia, con la limitante de solo los que están en planillas, se aplicó la escala de tipo *Likert*. Se concluyó que el comportamiento afecta significativamente la satisfacción laboral de los empleados, con una correlación positiva promedio de 68,9% entre el comportamiento y la satisfacción laboral, en todas las dimensiones consideradas en su análisis. La investigación afirma una correlación entre ellos.

Para Fernández Jara y Velarde Acurio (2015) en su tesis Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Brain Systems S.R.Ltda. teniendo

como objetivo principal determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Empresa. Este estudio es de tipo correlacional, el método aplicado es inductivo y el diseño es no experimental y transversal. La población de la investigación estuvo conformada por 26 integrantes, 25 colaboradores y un gerente general, se concluyó que, según la escala de correlación de Karl Pearson, la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa tuvieron una correlación moderadamente positiva, con un coeficiente de correlación de $r = 0.617$.

De acuerdo a todos esos antecedentes y el análisis de cada uno de ellos se puede llegar a aseverar que todos coinciden en afirmar la existencia de una correlación directa alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral y a través de la presente investigación también aseveramos lo mismo, con la diferencia que en las empresas dedicadas a la actividad de construcción civil la relación es mucho mayor, por ende la necesidad de asumir como reto de que las personas encargadas de la gestión empresarial deben de tomar en cuenta los resultados obtenidos para mantener un clima organizacional muy bueno y que de esta manera se logre una repercusión favorable en las dimensiones del trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia, traducidas en el rendimiento durante el proceso integral de construcción u obra desde su concepción y estudios correspondientes hasta la culminación y entrega de la misma. que reafirme un óptimo desempeño laboral, dada la incidencia (40%) de la mano de obra en el costo directo de la misma.

Conclusiones

Primera:

La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil en la empresa constructora Luren Contratistas SRL. Cusco, es directa y muy alta de acuerdo con los resultados alcanzados a través del estadístico de Pearson, llegando a un 96,7%, lo que demuestra la importancia, para una buena gestión empresarial, el mantener un clima organizacional lo más favorable posible para lograr alcanzar un desempeño eficaz y eficiente en la empresa.

Segunda:

La relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral es muy alta y se corrobora con el resultado del estadístico de Pearson que da una medida de correlación de 95.7%, ello nos demuestra, que en toda gestión de empresa constructora se debe de considerar que la estructura organizacional es importante para mantener un clima organizacional adecuado y, por lo tanto, un desempeño laboral favorable.

Tercera:

La relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil es alta y se corrobora con el resultado del estadístico de Pearson que da una medida de correlación de 93.9%, lo que demuestra que la comunicación durante el trabajo es muy importante para mantener un clima organizacional adecuado y por ende un desempeño laboral favorable.

Cuarta:

La relación que existe entre la dimensión Identidad tanto con la empresa como con el trabajo que realizan es muy alta y directa con el desempeño laboral, ello se corrobora con el resultado del estadístico de Pearson que da una medida de correlación de

95,4%. Por lo tanto, toda gestión empresarial en construcción civil debe de considerar lograr un alto grado de identidad de los trabajadores para garantizar de esta manera un clima organizacional saludable y un desempeño laboral favorable.

Quinta:

La relación que existe entre la dimensión autonomía en su capacidad de decisión y trabajo en la empresa con el desempeño laboral es Regular, ello se corrobora con el resultado del estadístico de Pearson que da una medida de correlación de 58.4%, por lo tanto un gestor empresarial en construcción civil deberá considerar que no a todos los trabajadores y en todas las actividades esperan tener autonomía en su trabajo, ellos indican que esperan que los jefes e ingenieros sean quienes dirijan la obra, que es poco el grado de autonomía que tienen y requieren, ello también depende de la jerarquía que les corresponde de acuerdo a la estructura orgánica de la empresa.

Sexta:

La relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral es Alta, ello se corrobora con el resultado del estadístico de Pearson que da una medida de correlación de 90.3%, sin embargo para los trabajadores de construcción civil la dimensión motivación en cierta medida les es indiferente, es por ello que solo para el 46% es relativamente importante la motivación en su trabajo cotidiano, ya que ellos se desempeñan en base a topes de rendimiento en obra y no se ven interesados en aportar sinérgicamente.

Recomendaciones

Se recomienda a todo el nivel direccional o ejecutivo a cargo de la gestión de las empresas dedicadas a la construcción civil:

Primera:

Habiendo alcanzado los resultados de la investigación y demostrada la importancia de la relación de ambas variables se recomienda que todo director o ejecutivo de una empresa de construcción civil logre mantener un clima organizacional favorable reconociendo cada una de las dimensiones en su magnitud de importancia, para que de esta manera se garantice un desempeño laboral exitoso y por ende el crecimiento y competitividad de la empresa razón de ser de estas. Mas a un tomando en consideración de que una empresa constructora basa el éxito de su gestión en el manejo eficaz de las muy sensibles implicancias que tiene el plazo, la calidad y el rendimiento general en el proceso constructivo que dependen directamente del talento humano que tiene un peso gravitante en el presupuesto general de la obra.

Segunda:

Se debe considerar que la estructura organizacional garantiza el adecuado desempeño de la empresa dentro de un óptimo orden jerárquico, por lo tanto, se recomienda adaptar una dinámica estructural que pueda responder eficazmente a los diversos retos resultantes planteados en los diferentes escenarios y condiciones que exigen los contextos de obras de construcción civil.

Tercera:

Se sabe que una de los trabajos de alto riesgo es la actividad económica dedicada a la construcción civil, entiéndase como alto riesgo a aquellas actividades que pueden ocasionar accidentes muy graves y ponen en peligro la vida y la salud de los trabajadores, por lo tanto, una gran ayuda para evitarlos es mantener una comunicación lo más asertiva posible para poder mantener un clima organizacional favorable.

Cuarta:

Se recomienda que el ente jerárquico de la empresa constructora debe de ser consciente de la eventualidad de la permanencia de los trabajadores en la empresa y hacer evidente que la empresa se identifica con la labor realizada por los obreros; de esta forma se lograra despertar un grado de identidad reciproco por parte de los obreros hacia la empresa, no solo por la expectativa de ser recontratado en otra obra si no de que se le reconozca la importancia de su labor en favor de la empresa. Entonces el mecanismo activador de la dimensión identidad pasara por un racional y adecuado manejo de los incentivos.

Quinta:

En lo concerniente a la actividad particular de la construcción civil, saber respetar la función de cada actividad es esencial y de estilo; se asume las responsabilidades de acuerdo con el nivel jerárquico, además la tendencia es el de realizar un trabajo en equipo y apoyo constante de todos los involucrados. Por lo tanto, se recomienda establecer con claridad la estandarización de las funciones, las responsabilidades y la aplicación de las normas reguladas para evitar improvisaciones que pueden interferir negativamente en el proceso constructivo y como tal el respeto de la autonomía en las tareas encomendadas.

Sexta:

Por tratarse de una actividad de alto riesgo se debe propiciar a unas constantes capacitación a través de talleres en busca de superar situaciones conflictivas o diferencias personales que desgasten la motivación, de esta forma garantizar un clima organizacional agradable para el trabajo que se verá plasmado en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral en equipo.

Referencias Bibliográfica

- Abarca Espinoza, Y. E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Aguirre Espinoza, E. J., & De la Torre Dueñas, C. (2019). *Metodología de la investigación científica un aprender a investigar*. Lima: Distribuidora, Imprenta, Editorial, Librería Moshera S.R.L.
- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., Vargas Hernández, J. G., Casas Cárdenas, R., & Palomares Salceda, F. (2019). Aprendizaje y Desempeño Organizacional Bajo el Enfoque de las Teorías Organizacionales. *Revista De Economía & Administración E-ISSN 2463-1035 ISSN 1794-7561*, 13(1), 84-94. Obtenido de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/10>
- Ayoub Pérez, J. L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana*. Tesis Doctoral , Universidad Autónoma de Madrid, Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Madrid.
- Ayoub, P. J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública*. Mexico.
- Ayoví-Caicedo, J. (15 de 01 de 2019). rabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (31 de 12 de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1).
- Bernal C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota- Colombia: Pearson 4° ed.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Castillo Sebastian, C. M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L*. Tesis, Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. J. (12 de 2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F., & Reyes Nova, M. (21 de 08 de 2014). Plan De Mejoramiento De Variables Del Clima Organizacional Que Afectan Al Desempeño Laboral En Una Entidad Del Estado. *Suma de Negocios*, 69 - 73.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (C. y. Ministerio de Educación, Ed.) Madrid, España.
- Diez Farhat, S., & Sánchez, C. E. (07 - 09 de 2017). INFLUENCIA DE LA PERSONALIDAD Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 11(3), 22 - 27.
- Ganga Contreras, F. A., Piñones Santana, M. A., & Saavedra Moyano, L. (15 de 02 de 2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*(73).
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. I. (01 de 09 de 2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, 42(95), 241 - 252.
- Hernández Sampieri, R. &. (2008). *Metodología de la investigación*. México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). (S. D. Interamericana Editores, Ed.) Distrito Federal, México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Iglesis Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (01 de 03 de 2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
- Muñoz, R. M. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C*". Huallaga: Universidad Peruana Unión.
- Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (01 - 04 de 2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159 - 188.
- Pedraza Esperanza, A. G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493 - 505.
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 201 - 222.
- Pérez Cepeda, M. (19 de 03 de 2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional? *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(1).

- Pezo Arteaga, E., & Paredes Limo, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5). Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
- Pinela Morán, N., & Armijos Yambay, M. (2022). EL COMPROMISO LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO INNOVADOR DE LOS EMPLEADOS: REVISIÓN DE LITERATURA. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1).
- Pintado Pasapera, E. A. (2011). *Comportamiento organizacional : Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano* (3ra ed.). Lima, Lima, Perú: Arco Iris.
- Polanco, F. (2016). El concepto de conducta en psicología un análisis socio-histórico-cultural. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 2(1), 43 - 51.
- Pulido C. (2003). *Clima organizacional una medida de éxito*. Lima, Perú.
- Rivero-Ramírez, Y. (03 - 04 de 2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 33(2).
- Sánchez Trujillo, M. G., & Garcia Vargas, M. (2 de 06 de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 161-166.
- Sandoval Caraveo, M. d. (03 de 05 de 2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *HITOS DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS*, 10(27).
- Saucedo Gabriel, K. M., & Peña Mondragón, W. E. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industrial papelera de Lima Este*. Tesis de pre grado, Universidad Peruana Unión, E.P Psicología, Lima.
- Segarra Ciprés, M., & Bou Llusar, J. C. (2004 - 2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de economía y empresa*, 22(52 - 53), 175 - 196.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (07 de 214). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11).
- Urcola Telleria, J. L., & Urcola Martiarena, N. (2015). *MANUAL PRÁCTICO DE COMUNICACIÓN EMPRESARIAL*. Madrid, España: ESIC editorial.
- Valencia Gonzáles, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American*. Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/4088>

Zavaleta Miranda, J. L. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Postgrado, Cusco.

Anexos

- I. Matriz de operacionalización de variable clima organizacional
- II. Matriz de operacionalización de desempeño laboral
- III. Matriz de consistencia
- IV. Carta del gerente de la empresa
- V. Validación de expertos (tres)
- VI. Encuesta sobre clima organizacional
- VII. Encuesta sobre desempeño laboral

Cuadro Operacionalización de variable Clima Organizacional

(Pulido C., 2003) menciona que el clima organizacional es: “El ambiente humano en el cual realizan su trabajo los empleados de una compañía, ya sea el ambiente de un departamento o tal vez una importante unidad de la compañía” (p. 31).

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores
Clima Organizacional El ambiente humano en el cual realizan su trabajo los empleados de una compañía, ya sea el ambiente de un departamento o tal vez una importante unidad de la compañía (Pulido C., 2003)	Estructura	Tamaño de la organización Forma de la organización Condiciones de trabajo	Del 1 al 9	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre = Siempre
	Comunicación	Comunicación Interna Comunicación interpersonal	Del 10 al 13	
	Identidad	Identidad con la organización Identidad con sus compañeros	Del 14 al 17	
	Autonomía	Toma de decisiones Resolver problemas	Del 18 al 21	
	Motivación	Logro Poder Afilación	Del 22 al 27	

Cuadro Operacionalización de variable Desempeño Laboral

(Chiavenato I., 2007) citado por Chiang y San Martín (2015) menciona: “Desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 160).

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores
Desempeño Laboral Desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato I., 2007) (p. 160).	Trabajo en equipo	- Integración al equipo - asequibilidad - colaboración -actitud positiva	Del 1 al 6	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Eficiencia	- Identificación - Destrezas - Recursos o materiales	Del 7 al 12	
	Iniciativa	- Anticipación - Capacidad	Del 13 al 17	
	Eficacia	- Resultados obtenidos - Resultados esperados - Resultados óptimos	Del 18 al 23	

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE01:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.</p> <p>PE02:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.</p> <p>PE03:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad y el desempeño</p>	<p>Objetivo General:</p> <p><i>Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.</i></p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE01:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la dimensión estructura Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019</p> <p>OE02:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019</p> <p>OE03:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>HE01:</p> <p>El clima organizacional a través de la dimensión estructura organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019</p> <p>HE02:</p> <p>El clima organizacional a través de la dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Estructura Comunicación Identidad Autonomía Motivación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Trabajo en equipo Eficiencia Iniciativa Eficacia</p>	<p>TIPO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental Correlacional Explicativo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>Personal - colaboradores</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Total, de trabajadores con más de 6 meses de permanencia en la empresa 47 personas</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>cuestionario</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Estadística Spss 21</p> <p>Estadístico de Pearson</p>

laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE04:

¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

PE05:

¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil? Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019.

Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

OE04:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

OE05:

Determinar cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

HE03:

El clima organizacional a través de la dimensión identidad tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

HE04:

El clima organizacional a través de la dimensión autonomía tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

HE05:

El clima organizacional a través de la dimensión motivación tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Construcción Civil. Caso Empresa Constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, Periodo 2019

Cusco, 13 de Mayo del 2022

Señores:

ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNSAAC

Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, en mi calidad de **GERENTE DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA** hago constar que se ha otorgado permiso al señor arquitecto **LUIS ALBERTO PALACIO VALENZUELA** identificado con **DNI N°23990914** para realizar el relevamiento de información de la empresa "**CONSTRUCTORA LUREN CONTRATISTAS S.R.L**" con fines de investigación para la tesis "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL. CASO EMPRESA CONSTRUCTORA LUREN CONTRATISTAS S.R.L CUSCO, PERIODO 2019**"

El arquitecto **LUIS ALBERTO PALACIO VALENZUELA** contará con todos los elementos necesarios para esta tarea.

Atentamente,



Ing. Sergio Arteta Corrales
CIP: 38051

Ing. Sergio Arturo Arteta Corrales

DNI: 23841919

CIP: 38051



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SALOMA GONZÁLEZ, ADOLFO ANTONIO
1.2 Cargo e institución donde labora: DECANO DE FAC ARQUITECTURA UNSAAC
1.3 Grado académico que ostenta: DR EN MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOST.
ARQUITECTO
1.4 Nombre del instrumento evaluado: ENCUESTA
1.5 Autor del instrumento: DRG. WILMER PALACIO VALENZUELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORMES

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos considerados en las variables y sus dimensiones				X	
Objetividad	Está expresada en conducta observable				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de las variables				X	
Coherencia	Entre los índices o ítems, indicadores y dimensiones.				X	
Claridad	Está formulado con lenguaje claro y sencillo.					X
Organización	Existe una organización lógica de los ítems en referencia a las dimensiones				X	
Actualidad	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.			X		
Presentación	Cuenta con datos informativos, instrucciones y cantidad de ítems. Necesarios y suficientes.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

NO PUEDE SER APLICADO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

MB

Cusco,

Firma del experto

DNI: 23836910



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Salazar Muñoz Wilbert Sany*
1.2 Cargo e institución donde labora: *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*
1.3 Grado académico que ostenta: *Magister*
1.4 Nombre del instrumento evaluado: *Encuesta*
1.5 Autor del instrumento: *Luis Alberto Palacios Valenzuela*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORMES

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos considerados en las variables y sus dimensiones				X	
Objetividad	Está expresada en conducta observable				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de las variables				X	
Coherencia	Entre los índices o ítems, indicadores y dimensiones.					X
Claridad	Está formulado con lenguaje claro y sencillo.					X
Organización	Existe una organización lógica de los ítems en referencia a las dimensiones					X
Actualidad	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.				X	
Presentación	Cuenta con datos informativos, instrucciones y cantidad de ítems. Necesarios y suficientes.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

apto para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 1.6

Cusco, 16 de Junio del 2020
[Firma]
Firma del experto
DNI: 23871733

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: Sexo:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de oraciones relativamente cortas que le permiten describir su percepción del clima organizacional. Para ello, deberá responder cada uno de los ítems que aparecen a continuación con la mayor sinceridad posible sobre cómo piensa o se comporta. Su cooperación será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA						
1	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	1	2	3	4	5
2	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización.	1	2	3	4	5
4	Las funciones del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
5	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
6	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
COMUNICACION						
10	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.	1	2	3	4	5
11	Se informa el cronograma de trabajo diariamente.	1	2	3	4	5
12	La comunicación con sus compañeros es buena.	1	2	3	4	5
13	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas.	1	2	3	4	5
IDENTIDAD						
14	Usted se siente parte importante de la empresa.	1	2	3	4	5
15	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	1	2	3	4	5
16	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo.	1	2	3	4	5
AUTONOMIA						
18	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Es responsable con el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
20	Propone alternativas de solución ante un problema.	1	2	3	4	5
21	Tiene autonomía suficiente para solucionar problemas.	1	2	3	4	5
MOTIVACION						
22	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo.	1	2	3	4	5
23	Las metas de trabajo planteadas son realistas.	1	2	3	4	5
24	Concibe a su jefe como un buen líder.	1	2	3	4	5
25	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos.	1	2	3	4	5
26	La empresa organiza actividades de integración o recreativas.	1	2	3	4	5
27	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de cuadrilla.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: Sexo:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de oraciones relativamente cortas que le permiten describir su percepción del desempeño laboral. Para ello, deberá responder cada uno de los ítems que aparecen a continuación con la mayor sinceridad posible sobre cómo piensa o se comporta. Su cooperación será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
1	Le agrada trabajar con sus compañeros de cuadrilla.	1	2	3	4	5
2	Crea lazos de amistad con sus compañeros.	1	2	3	4	5
3	Se muestra asequible al cambio	1	2	3	4	5
4	Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5	Tienes una actitud positiva y proactiva.	1	2	3	4	5
6	Promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
7	Termina su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
8	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	1	2	3	4	5
9	Trabaja diariamente su planificación.	1	2	3	4	5
10	Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	1	2	3	4	5
11	Ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	1	2	3	4	5
12	Realiza un buen uso de los materiales entregados.	1	2	3	4	5
INICIATIVA						
13	Presenta nuevas ideas para mejorar los procesos.	1	2	3	4	5
14	Puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten.	1	2	3	4	5
15	Cuando terminas una tarea, buscas nuevas asignaciones.	1	2	3	4	5
16	Ayudas y motivas a tus compañeros.	1	2	3	4	5
17	Identificas errores y trabajas para resolverlos.	1	2	3	4	5
EFICACIA						
18	Usted cumple con las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
19	Logra desarrollar su trabajo con calidad.	1	2	3	4	5
20	Cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato.	1	2	3	4	5
21	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo.	1	2	3	4	5
22	Cumple sus funciones dentro del cronograma establecido.	1	2	3	4	5
23	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	1	2	3	4	5