



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO**  
**SOCIAL**

**TESIS**

**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS**  
**TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN**  
**INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. – PIURA**  
**2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

**Autora:**

**Bachiller Granda Peña María Estefani**

**[https:// orcid.org/0000-0001-8108-1882](https://orcid.org/0000-0001-8108-1882)**

**Asesora:**

**Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola**

**<https://orcid.org/0000-0001-6355-7322>**

**Línea de Investigación:**

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para enfrentar los desafíos**  
**globales.**

**Sublínea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida**

**Pimentel – Perú**

**2024**

**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H  
CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. – PIURA 2023**

**Aprobación del jurado**

---

Mg. Merino Becerra Carolina Joanne  
**Presidente del Jurado de Tesis**

---

Mg. Gonzales Montero Luz Angelica  
**Secretario del Jurado de Tesis**

---

Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola  
**Vocal del Jurado de Tesis**

NOMBRE DEL TRABAJO

TURNITIN- ESTEFANY GRANDA- TESIS.d  
OCK

AUTOR

ESTEFANY GRANDA

---

RECuento DE PALABRAS

**14841 Words**

RECuento DE CARACTERES

**85424 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**45 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**137.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 25, 2024 11:52 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 25, 2024 11:53 PM GMT-5**

---

● **18% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado




## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy María Estefani Granda Peña Estudiante de la Escuela Profesional De Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. – PIURA 2023**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Granda Peña María Estefani	DNI: 73009787	
----------------------------	---------------	---

Pimentel, 26 de Setiembre de 2024.

## **Dedicatorias**

El presente trabajo está dedicado a las personas que han marcado mi vida y han sido parte importante en mi formación profesional.

A mi señora madre Edelmira Peña Chávez, que con su amor incondicional me ha demostrado como es ser una buena madre, pues con su apoyo ha permitido que yo pueda ser la profesional que ella tanto anhelo.

A mis hijos Liam y Thiago que son el motor de mi vida, por los cuales busco ser un buen ejemplo y modelo para seguir, porque desde el momento que llegaron a mi vida me enseñaron el significado de amor, lucha y mejora constante, de siempre avanzar sabiendo que ellos siguen mis huellas.

A mi hermana Reyna Granda Peña, que me enseñó y demostró el significado de ser una hermana mayor, a su apoyo incondicional que ahora se ve reflejado en la conclusión de mi carrera profesional y que a pesar de que nacimos del mismo árbol nuestras ramas podrán ir en diferentes direcciones, pero siempre nos unirán nuestras raíces.

## **Agradecimientos**

Con la mayor estima y reconocimiento expreso mi gratitud en primer lugar a Dios, quien me dio la vida y me ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, él, que con su infinito amor me ha dado la sabiduría para culminar la carrera universitaria.

Quiero expresar mi más sincero, agradecimiento, reconocimiento y cariño a mis padres y hermanas e hijos por todo el amor que brindaron para continuar esta profesión y vean en mí a una persona de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años.

A los docentes de la carrera de Trabajo Social, por sus conocimientos, orientaciones que motivaron en mí, responsabilidad, seriedad y humanismo sin los cuales no podría haber tenido una formación completa como profesional.

A los señores miembros del Jurado calificador, por sus aportes en el enriquecimiento del presente trabajo y a mi Alma Mater la Universidad Señor De Sipán de quien siempre guardaré un grato recuerdo por toda su enseñanza brindada.

# **CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. – PIURA 2023**

## **Resumen**

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023. Metodológicamente se desarrolló como cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal, se contó con la participación de 40 colaboradores y fueron aplicados cuestionarios. Los resultados reflejaron que el clima laboral fue principalmente bajo en un 57.5% y el desempeño laboral fue medio en un 75.0%, así mismo se comprobó que la autorrealización (Rho 0.659), involucramiento (Rho 0.713), supervisión (Rho 0.749), comunicación (Rho 0.719) y condicionales laborales (Rho 0.731) se relacionaron con el desempeño laboral con un valor de 0.000. Finalmente, se demostró que existe relación significativa entre clima laboral y desempeño de los trabajadores, dado que, la significancia obtenida fue igual a 0.000 y el coeficiente fue igual a 0.731. Se concluye que existe relación significativa entre clima laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023, por lo tanto, cuando los empleados perciben su entorno de trabajo como positivo, donde se sienten valorados, apoyados y motivados, es más probable que se comprometan con sus tareas y muestren un mejor desempeño en sus roles laborales.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, autorrealización, involucramiento supervisión, comunicación, condicionales laborales.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between the work environment and the performance of employees at H & H Consulting in Engineering and Construction S.A.C.-Piura 2023. Methodologically, it was developed as a quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional study, involving 40 employees who completed questionnaires. The results showed that the work environment was primarily low at 57.5%, and work performance was medium at 75.0%. It was also found that self-realization (Rho 0.659), involvement (Rho 0.713), supervision (Rho 0.749), communication (Rho 0.719), and work conditions (Rho 0.731) were related to work performance with a p-value of 0.000. Finally, it was demonstrated that there is a significant relationship between the work environment and employee performance, given that the significance obtained was 0.000 and the coefficient was 0.731. It is concluded that there is a significant relationship between the work environment and employee performance at H & H Consulting in Engineering and Construction S.A.C.-Piura 2023. Therefore, when employees perceive their work environment as positive, where they feel valued, supported, and motivated, they are more likely to engage with their tasks and show better performance in their job roles.

Keywords: work environment, work performance, self-realization, involvement, supervision, communication, work conditions.



## Índice

<b>Aprobación del jurado</b> .....	ii
<b>Declaración jurada de originalidad</b> .....	iv
<b>Dedicatorias</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>Índice</b> .....	ix
<b>Índice de tablas</b> .....	xi
<b>Índice de figuras</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Antecedentes de estudio .....	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema .....	18
1.4. Marco conceptual .....	19
1.4.1. Clima laboral .....	19
1.4.2. Desempeño de los trabajadores .....	22
1.5. Formulación del problema .....	24
1.6. Justificación e importancia del estudio .....	25
1.7. Hipótesis .....	25
1.8. Objetivos .....	26
1.8.1. Objetivo general .....	26
1.8.2. Objetivos específicos .....	26
<b>II. MÉTODO</b> .....	27
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	27
2.1.1. Tipo de investigación .....	27
2.1.2. Diseño de investigación .....	27
2.2. Población y muestra .....	27
2.2.1. Población .....	27
2.2.2. Muestra .....	27
2.3. Variables y operacionalización .....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
2.5. Procedimiento de análisis de datos .....	31
2.6. Criterios éticos .....	32
2.7. Criterios de rigor científico .....	33

III.	RESULTADOS.....	34
3.1.	Resultados en tablas y figuras .....	34
3.2.	Discusión de resultados.....	47
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	55
4.1.	Conclusiones .....	55
4.2.	Recomendaciones.....	57
	REFERENCIAS.....	59
	ANEXOS.....	64

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Análisis descriptivo de la variable 1: Clima laboral.....	34
<b>Tabla 2</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 1: Autorrealización.....	35
<b>Tabla 3</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 2: Involucramiento laboral .....	35
<b>Tabla 4</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 3: Supervisión.....	36
<b>Tabla 5</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 4: Comunicación .....	38
<b>Tabla 6</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones laborales .....	38
<b>Tabla 7</b>	Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral.....	40
<b>Tabla 8</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 1: Desempeño de tarea .....	40
<b>Tabla 9</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 2: Desempeño contextual .....	41
<b>Tabla 10</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 3: Desempeño contraproducente .....	43
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad.....	44
<b>Tabla 12</b>	Autorrealización y desempeño laboral .....	45
<b>Tabla 13</b>	Involucramiento laboral y desempeño laboral .....	45
<b>Tabla 14</b>	Supervisión y desempeño laboral.....	45
<b>Tabla 15</b>	Comunicación y desempeño laboral.....	46
<b>Tabla 16</b>	Condiciones laborales y desempeño laboral .....	47
<b>Tabla 17</b>	Clima laboral y desempeño laboral.....	47
<b>Tabla 18</b>	Base de datos del clima laboral .....	73
<b>Tabla 19</b>	Base de datos del desempeño laboral.....	77

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Análisis descriptivo de la variable 1: Clima laboral .....	34
<b>Figura 2</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 1: Autorrealización .....	35
<b>Figura 3</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 2: Involucramiento laboral.....	36
<b>Figura 4</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 3: Supervisión .....	37
<b>Figura 5</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 4: Comunicación.....	38
<b>Figura 6</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones laborales.....	39
<b>Figura 7</b>	Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral .....	40
<b>Figura 8</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 1: Desempeño de tarea.....	41
<b>Figura 9</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 2: Desempeño contextual.....	42
<b>Figura 10</b>	Análisis descriptivo de la dimensión 3: Desempeño contraproducente.....	43

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel global, el clima laboral emerge como un componente crítico que influye de manera significativa en el desempeño del personal, esta relación no solo afecta la producción y la eficiencia, sino que además tiene una marca en la motivación, satisfacción y bienestar general de un trabajador (Mahmud et al., 2019). En una empresa en Colombia se encontró que un 77,4% de los trabajadores percibe que un ambiente laboral positivo puede resultar en un aumento del desempeño laboral y viceversa, mientras que ambientes laborales negativos están correlacionados con altas tasas de rotación, absentismo y disminución del compromiso laboral (Mendoza et al., 2022).

Asimismo, el clima laboral se compone de múltiples dimensiones, incluyendo, pero no limitado a, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, reconocimiento, liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional. Estas dimensiones interactúan entre sí y con el individuo, influenciando su percepción del entorno laboral y, por ende, su desempeño (Sadewo et al., 2021). Así como Guerrero et al. (2019) especificó que el desempeño en el trabajo tiene una conexión clara con el clima laboral de la empresa ecuatoriana, por lo que están al tanto de la importancia de ofrecer a sus trabajadores un ambiente laboral propicio, buscando con ello alcanzar un alto nivel de rendimiento.

Además, la globalización y el avance tecnológico han introducido nuevos desafíos en el ambiente laboral, como la gestión del empleo remoto y la moderación entre la vida profesional y personal (Battisti et al., 2022). Estos factores añaden un grado adicional de dificultad al estudio del entorno laboral y su influencia en el desempeño de los empleados, resaltando la relevancia de aplicar enfoques innovadores y adaptables para gestionar eficazmente estas dinámicas. Desde esta perspectiva, se propone un acercamiento integral que tome en cuenta tanto los requerimientos de la organización como las expectativas de los trabajadores, siendo esto esencial para fomentar un entorno laboral que impulse un desempeño sobresaliente (Chowdhury, 2019).

En el Perú, la importancia del clima laboral ha ganado reconocimiento, especialmente en sectores críticos como la ingeniería y la construcción, donde la eficiencia y la innovación son vitales para el éxito empresarial. A nivel nacional, se encontró en una empresa de ingeniería y construcción que el 85% de sus trabajadores consideró regular su clima laboral, del mismo modo que su desempeño dentro de la empresa con un 50% en nivel medio, por tanto, dentro de la organización, tanto la eficiencia en el trabajo como la dedicación y comportamiento de los empleados no son óptimos, lo cual se manifiesta en un rendimiento laboral deficiente a nivel empresarial (Campos y Suxe, 2022).

Sin embargo, enfrentar los desafíos que implica conservar un buen clima y desempeño laborales dentro de una compañía no es tarea fácil. Factores como la estabilidad económica, las políticas laborales, las prácticas de liderazgo y la cultura organizacional juegan un papel básico en la disposición del clima y desempeño laboral. En un estudio se encontró en una empresa que el clima organizacional es regular con un 95,8%, sin embargo, se apuntó a un desempeño laboral de nivel alto con un 91,7%. Sin embargo, quedó demostrado que un ambiente laboral favorable puede tener un impacto notable en el rendimiento de los empleados en Perú, mejorando la productividad, la calidad del trabajo y la retención de personal (Montoya et al., 2021).

El contexto particular de Piura y las características específicas de H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C. generan una situación singular en cuanto al ambiente laboral y su influencia en el rendimiento del personal. Esta realidad está moldeada por las condiciones locales y las particularidades propias del ámbito de la ingeniería y la construcción, presentando retos distintivos en la gestión del clima organizacional y su repercusión en la productividad de los empleados. Por tanto, la falta de un enfoque adecuado hacia la mejora del clima laboral podría estar contribuyendo a problemas de desempeño entre los trabajadores, incluyendo baja productividad, errores en el trabajo y una menor satisfacción laboral.

Adicionalmente, diversos elementos como una comunicación ineficaz, la escasez de reconocimiento al esfuerzo laboral y las reducidas posibilidades de crecimiento profesional podrían estar en la raíz de estas problemáticas. Estos aspectos suelen ser determinantes en la configuración de los retos que enfrenta la organización en términos de clima laboral y desempeño. Además, la firmeza al cambio y la inexactitud de estrategias de gestión del clima laboral adecuadas pueden obstaculizar la implementación, de mejoras necesarias. Por lo tanto, si estas problemáticas no se abordan, podrían tener consecuencias a largo plazo no solo para la empresa, sino también para la dicha y la complacencia de los empleados; ya que la persistencia de un clima laboral negativo podría resultar en una disminución continua del desempeño laboral, afectando la competitividad de la empresa y comprometiendo su capacidad para atraer y detener talento.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

### **Internacional:**

Mendoza et al. (2022) tuvieron como propósito examinar la conexión existente entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los empleados que participan en las actividades empresariales llevadas a cabo en el laboratorio LAEMCO. La población consistió en 75 participantes entre empleados, practicantes y docentes-instructores. Se empleó un método descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta y realizando análisis estadístico. El resultado se observó que, un 32% de los subalternos perciben que las relaciones interpersonales son el factor más influyente, seguido de un 28% que destaca la importancia del

fomento del diálogo. En cuanto a la gestión de situaciones difíciles, un 29.33% valora positivamente el manejo de las situaciones problemáticas. Además, se resalta que el control de emociones ante problemas es relevante para el 30.67% de los empleados. Entre el personal clave de la estructura organizacional, los administradores constituyen un 24%, lo cual indica su relevante presencia en la dinámica de la empresa. En términos de la convivencia durante las prácticas empresariales, un 48% califica las relaciones interpersonales como buenas, lo que subraya un ambiente generalmente positivo entre los practicantes. Se concluyó que las condiciones del clima organizacional tienen un impacto considerable en el rendimiento laboral, estableciendo una conexión sólida entre ambas variables.

Brito et al. (2020) tuvo como objetivo investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa de servicios. La población fueron 90 trabajadores de dicha empresa. El método fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional con aplicación de encuestas. Los resultados mostraron en cuanto a la toma de decisiones, la responsabilidad y capacidad de la gerencia reciben una valoración alta (70%), lo que refleja una percepción de liderazgo competente por el bienestar de sus colaboradores. A pesar de un apoyo significativo a la motivación del personal con un 49% de respuestas positivas, hay una minoría que expresa insatisfacción, lo que podría atribuirse a la percepción de los métodos de control empleados. Finalmente, el control revela la necesidad de mejorar el seguimiento por parte de la gerencia, ya que un 29% de los encuestados perciben una carencia en este aspecto, lo que afecta el compromiso del personal. Se concluyó que establecer canales de comunicación confiables y de implementar un sistema de gestión que integre eficazmente el control, la supervisión y el liderazgo puede conducir a una significativa optimización del clima organizacional y, consecuentemente, a un incremento en el rendimiento del personal.

Sumba et al. (2022) tuvo como objetivo analizar el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. La población fueron las Mipymes ecuatorianas. Se utilizó un método de investigación bibliográfica y exploratoria con enfoque cualitativo, empleando la técnica de ficha bibliográfica. Los resultados obtenidos demuestran que una motivación insuficiente y un aparente desinterés de los empleados son elementos críticos que influyen en el clima organizacional. Las empresas examinadas mostraron un clima organizacional apenas aceptable, atribuible en gran parte a la deficiente planificación estratégica, esto es debido a la formación predominantemente empírica de los dueños de las empresas pequeñas y medianas, quienes dependen mayormente de la experiencia personal en lugar de conocimientos formales en gestión. Se concluyó el clima organizacional es un componente crítico del rendimiento laboral, aspectos como el comunicar, el liderazgo, las dinámicas de los lazos interpersonales, la motivación y la cooperación, así como la valoración del rendimiento, tienen una influencia directa en la formación del ambiente organizacional dentro de una entidad.

### **Nacional:**

Cossio (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa de transporte. La población fue de 156 trabajadores, con una muestra de 111. Se utilizó un método cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, aplicando encuestas y entrevistas. Los hallazgos revelan que el 100% de los participantes está en desacuerdo hacia el clima laboral; en términos de desempeño laboral, un 97% también muestra disconformidad. Además, se ha comprobado una correlación positiva entre el ambiente organizacional y la eficiencia laboral ( $Rho=0.210$ ); no obstante, se determinó que esta eficiencia no se ve influenciada significativamente por las dimensiones del diseño organizativo ( $Rho=0.021$ ) ni por el potencial humano ( $Rho=0.111$ ). Se llegó a la conclusión de que hay una relación importante entre el entorno laboral y la eficiencia del personal en sus tareas, ya que al mejorar las condiciones del ambiente organizacional, se nota un aumento en la productividad y el rendimiento de los empleados, lo que se convierte en un factor crucial para mejorar su desempeño dentro de la empresa.

Mallma (2023) tuvo como objetivo conocer el vínculo relacional entre clima laboral hacia el desempeño de los trabajadores en el caso de Shougang Hierro en Marcona. La población fue 120 trabajadores. La investigación fue de tipo correlacional y diseño no experimental, se utilizaron cuestionarios y hojas de evaluación de desempeño como instrumentos. En los resultados la hipótesis principal se confirmó debido a una correlación significativa de 0.953, la cual indica una asociación alta y positiva, señalando que hay un vínculo considerablemente significativo entre el clima de la organización y el desempeño en el trabajo de los empleados. Adicionalmente, entre los diversos aspectos evaluados del ambiente organizacional, los factores de consideración hacia los empleados y la provisión de retroalimentación demostraron tener la relación más estrecha con el desempeño en el trabajo. Se concluyó que estas iniciativas están diseñadas para potenciar el rendimiento laboral, aprovechando la relación positiva observada entre el ambiente organizacional y el desempeño de los empleados.

Chagray et al. (2020) tuvieron como objetivo conocer la relación entre clima organizacional hacia el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de inversiones. Fue descriptiva, transversal y correlacional, con una capacidad muestral de 40 trabajadores evaluados mediante cuestionario. En los resultados arrojó resultados interesantes sobre las percepciones de los empleados. Una mayoría significativa, el 72,5% de los trabajadores, evaluó positivamente el ambiente organizacional de su empresa, considerándolo bueno. Aún más destacable fue que el 82,5% del personal calificó su propio desempeño laboral como sobresaliente. El análisis estadístico reveló una relación positiva moderada entre variables (0.511). Se concluyó que un entorno organizacional favorable influye de manera positiva en el rendimiento de los empleados,



sugiriendo la implementación de un programa de mejora continua que incorpore capacitaciones y talleres para promover un desempeño laboral óptimo. Este enfoque busca generar un ciclo de mejora donde un ambiente laboral positivo impulsa un mejor desempeño, lo que a su vez fortalece el clima organizacional.

#### **Local:**

Cordova y Silva (2022) tuvieron como objetivo hallar el clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una compañía en Piura. La población fue de 52 empleados de mencionada empresa. La metodología fue cuantitativa, no experimental correlacional y transversal. En los resultados se determinó que existe una relación significativa entre las variables en 0.834. Respecto al compromiso laboral, el 37% de los encuestados manifestó estar completamente de acuerdo y el 48% estuvo de acuerdo. Además, se localizó una relación la motivación, la estabilidad y el clima laborales con el desempeño del trabajador (0.838, 0.835 y 0.834). Finalmente, el 56% estuvo de acuerdo con el desempeño general de la empresa. Se llegó a concluir la existencia de una relación positiva entre estas variables, indicando que, a mayor compromiso laboral por parte de los empleados, mejor será su rendimiento.

Olivera y Saldaña (2022) tuvieron como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el compromiso de los trabajadores de Caja Piura. La población fue de 41 empleados de compañía mencionada. La metodología de tipo aplicada, no experimental descriptiva, y observacional. En los resultados se reveló que hay relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre clima laboral y compromiso de los empleados ( $r = 0.477$ ). Esto demuestra que el fortalecimiento del ambiente laboral conlleva un incremento en el compromiso de los empleados. Se concluyó que un ambiente laboral óptimo es decisivo para la entidad en cuestión, ya que constituye el espacio de interacción entre los colaboradores, donde se ejecutan todas las tareas y de lo cual depende directamente la productividad, los resultados positivos y la eficacia del personal.

Arbulu y Rodríguez (2021) se plantearon como objetivo encontrar la relación del clima laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa en la ciudad de Piura. La población fueron 182 empleados de la empresa privada. Se trató metodológicamente de un estudio cuantitativo, aplicado, descriptivo con correlacional, no experimental. El estudio mostró una relación importante entre el clima laboral y la motivación de los empleados, con una correlación positiva ( $r = 0.387$ ,  $p < 0.01$ ). El estudio también encontró vínculos significativos entre la motivación y varios aspectos del ambiente de trabajo: autorrealización ( $r = 0.319$ ), compromiso laboral ( $r = 0.459$ ), supervisión ( $r = 0.373$ ), comunicación ( $r = 0.371$ ) y condiciones laborales ( $r = 0.314$ ). Todas estas correlaciones fueron estadísticamente significativas, con valores  $p$  menores a 0.01. En conclusión, es esencial cultivar un entorno de trabajo favorable para impulsar el estímulo y la disposición de los empleados.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **Teoría del clima laboral**

Litwin y Stringer conocido por su enfoque en la organización se desarrolló en 1968 y es un marco conceptual para entender el clima organizacional, enfocado en cómo el discernimiento del ambiente laboral de parte de los empleados influye en su motivación y desempeño. Este modelo identifica nueve dimensiones: estructura, que evalúa la percepción sobre las normas y políticas; responsabilidad, relacionada con el grado de autonomía y confianza; recompensa, que considera la justicia de las compensaciones; riesgo y toma de decisiones, centrada en la disposición para asumir riesgos y la prontitud en la toma de arbitrajes; cordialidad y apoyo, que refleja el ambiente de soporte y camaradería; normas, relacionadas con las expectativas de rendimiento; conflicto, que mide la presencia de disputas; identidad, enfocada en el sentido de pertenencia a la empresa; e innovación y cambio, que evalúa la apertura a nuevas ideas. Cada una de estas dimensiones interacciona para formar el clima organizacional, impactando directamente en cómo los empleados se sienten respecto a su trabajo y su lugar de trabajo, lo cual a su vez afecta su comportamiento y efectividad (Goetendia, 2020)

#### **Modelo de dimensiones del clima laboral de Villafuerte, Vitteri y López**

Los autores Villafuerte, Vitteri y López en el 2021, plantean un modelo que especifica las dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos dentro de una organización, el modelo abarca la autorrealización, refiriéndose a cómo el individuo trasciende sus necesidades básicas hacia la realización personal y el bienestar en su entorno; la supervisión, que evalúa la eficacia de los procesos en alcanzar los objetivos de la empresa y desarrolla planes de acción para mejorar; el involucramiento laboral, que se relaciona con la identificación del colaborador con los valores y objetivos institucionales para un trabajo en equipo eficaz; los factores laborales, que abarcan elementos que impactan en la seguridad y bienestar del empleado, promoviendo así un entorno laboral inequívoco y sano; y la comunicación, esencial para construir relaciones sólidas dentro de la institución, facilitar el cumplimiento de tareas y adaptarse a los cambios. Estos elementos juegan un papel crucial en la formación de un entorno de trabajo que favorece el estado de ánimo positivo, la dedicación y el rendimiento de los colaboradores. La mejora de estos componentes tiene el potencial de influir favorablemente en el progreso y la implementación eficaz de las iniciativas empresariales. De modo que, un clima organizacional que atienda a estas dimensiones tiende a generar un impacto positivo en el rendimiento general del equipo y en la consecución de los objetivos corporativos (Villafuerte et al., 2021).

#### **Teorías del desempeño de los trabajadores**

##### **Modelo de Campbell**

El modelo de Campbell, desarrollado por John P. Campbell y colaboradores, desarrollada en 1973, ofrece un enfoque integral para evaluar el desempeño laboral, identificando ocho dimensiones que abarcan una amplia gama de competencias y comportamientos relevantes para el trabajo. Las dimensiones incluyen: desempeño de una tarea específica, que se describe como destrezas y la eficacia con que se realizan las tareas principales del puesto; conocimiento del trabajo, el grado de comprensión de los aspectos y procedimientos del trabajo; competencia en la comunicación, la habilidad para transmitir y recibir información eficazmente; esfuerzo, la disposición para poner energía en el trabajo; mantenimiento de la disciplina personal, la capacidad de evitar comportamientos contraproducentes; facilitación del desempeño de otros, contribuir al éxito de los compañeros; supervisión/liderazgo, la efectividad en la dirección de otros; y administración/organización, la capacidad para organizar recursos y procesos (Bautista et al., 2020).

### **Teoría de desempeño de Borman y Motowidlo**

La teoría propuesta por Walter C. Borman y Stephen J. Motowidlo, fue desarrollada en 1993, y fue conocida como las dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual y contraproducente, ofrecen una perspectiva comprensiva del desempeño laboral. El desempeño de tarea se refiere a las diligencias directamente afines con la producción principal del trabajo, es decir, las tareas y responsabilidades específicas que un empleado debe cumplir como parte de su rol. Por otro lado, el desempeño contextual, abarca comportamientos que exceden las tareas específicas del trabajo, incluyendo esfuerzos voluntarios, como ayudar a otros compañeros, mostrar iniciativa y mantener una actitud positiva, que contribuyen al entorno organizacional, facilitan el funcionamiento de la organización y mejoran su clima social y psicológico. Además, se considera el desempeño contraproducente, que aborda comportamientos que pueden tener un impacto negativo en la organización, como el incumplimiento de normas, la negligencia en las tareas asignadas o la conducta disruptiva, lo que añade una dimensión crítica para comprender el desempeño laboral en su totalidad (Caliskan y Koroglu, 2022).

## **1.4. Marco conceptual**

### **1.4.1. Clima laboral**

Incluye el ambiente laboral que los empleados perciben, integrando tanto aspectos intangibles como tangibles. Esto abarca las relaciones entre colegas, los canales de comunicación interna, las políticas y normas empresariales, el espacio físico donde se desempeñan las tareas, y el sentido de seguridad y bienestar que sienten los trabajadores. Todos estos elementos combinados conforman la percepción general que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo y la organización en su conjunto (Donley, 2021). Asimismo, es el conjunto de patrimonios del ambiente laboral, tanto físicas como emocionales, que son observadas directamente por los

trabajadores y que influyen en su comportamiento. Por ende, Un entorno de trabajo favorable se distingue por la presencia de empleados motivados, comprometidos y satisfechos con sus roles. Estas características propician un ambiente donde la colaboración fluye naturalmente, se fomenta el trabajo en equipo y se alcanza un alto nivel de productividad. Cuando el clima laboral es positivo, se crea una sinergia que impulsa el desempeño colectivo y la eficacia en las tareas organizacionales (Rasli et al., 2022).

### **Importancia del clima laboral**

La importancia reside en su impacto directo sobre el rendimiento, la productividad y la retención de personal. Un ambiente de trabajo negativo puede llevar a un alto índice de rotación, absentismo y una baja moral, mientras que un clima positivo contribuye a la atracción y retención de talento, fomenta la creatividad y la invención, y optimiza la salud y la dicha de los empleados. En consecuencia, el manejo apropiado del ambiente laboral resulta esencial no únicamente para potenciar el desempeño de los colaboradores, sino que además fomenta un mayor grado de complacencia y fidelidad hacia la compañía. Un entorno profesional favorable estimula la cooperación entre el personal, disminuye la frecuencia de renunciaciones y propicia la generación de ideas innovadoras dentro de la estructura organizacional. Por ello, es crucial que los líderes adopten medidas preventivas y correctivas que fomenten un entorno saludable, impulsando el bienestar y el crecimiento tanto individual como colectivo dentro de la compañía (Demirovic et al., 2022).

### **Dimensiones del clima laboral**

Las dimensiones que se consideran en el presente estudio serán adaptadas del Modelo de dimensiones del clima laboral de Villafuerte et al. (2021), cuyas dimensiones son autorrealización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales; estas también son abordadas por Palma en su Escala Clima Laboral CL-SPC, en el 2004. Se definen a continuación:

#### **Autorrealización**

Se refiere al valor en que los empleados sienten que pueden alcanzar su máximo potencial y realizar plenamente sus habilidades y talentos dentro de la organización. Esta dimensión se centra en la medida en que los individuos sienten que pueden desarrollarse profesional y personalmente, alcanzando niveles significativos de logro y satisfacción a través de su trabajo. Se trata de cómo la organización facilita un entorno en el que los empleados no solo cumplen con sus responsabilidades laborales, sino que también se sienten motivados y capaces de superar sus límites, innovar y contribuir de manera más significativa. Sus indicadores son i) desarrollo profesional, apunta a las oportunidades y recursos que la organización brinda a los empleados para avanzar en sus carreras, mejorar sus competencias y alcanzar sus metas profesionales; ii) el desarrollo personal, abarca las iniciativas que permiten a los trabajadores enriquecer su vida fuera

del contexto laboral, promoviendo el equilibrio vida-trabajo, el bienestar emocional y el crecimiento personal, como programas de bienestar, actividades y flexibilidad laboral (Gopinarth, 2020).

### **Involucramiento laboral**

Describe la medida en que los trabajadores se sienten emocionalmente comprometidos y conectados con su trabajo, viéndolo como importante. Esta dimensión revela que cuando los trabajadores están altamente involucrados, se muestran más motivados y entregados, dedicando energía y pasión a sus responsabilidades diarias, por lo que el trabajo deja de ser solo una obligación para convertirse en una fuente de identidad y satisfacción personal. Este profundo sentido de implicación no solo prospera la productividad y la disposición del trabajo, sino que también fomenta una mayor lealtad hacia la empresa, reduciendo la rotación de personal y fortaleciendo el tejido de la cultura organizacional. Sus indicadores son i) identificación con los valores, se describe como el grado en que el empleado comparte los valores de la organización, viéndolos como propios; ii) compromiso, mide la intensidad de la dedicación emocional de los empleados hacia la empresa, reflejándose en una mayor habilidad a invertir esfuerzo particular en el trabajo y en la perseverancia frente a desafíos (Huang et al., 2019).

### **Supervisión**

Se refiere a la calidad y estilo de gestión que ejercen los supervisores sobre sus empleados, e incluye la manera en que los líderes guían, apoyan, y proporcionan retroalimentación a sus equipos. Es así como un estilo de supervisión efectivo fomenta un ambiente de confianza, promueve la comunicación abierta y alienta la iniciativa personal. Asimismo, al fomentar una comunicación abierta, los supervisores pueden identificar y atender las necesidades de sus equipos, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo profesional y personal. Este enfoque de supervisión empodera a los empleados, mejora el rendimiento del equipo y contribuye significativamente a la cultura de la organización. Sus indicadores son: i) la orientación para las tareas, se refiere a la medida en que los supervisores se centran en la asignación, ejecución y seguimiento de tareas específicas, priorizando la eficiencia, la claridad en las expectativas y la consecución de objetivos; ii) el apoyo de los superiores, implica el grado en que los líderes ofrecen asistencia, recursos, retroalimentación constructiva y reconocimiento a sus empleados, fomentando un ambiente de confianza y seguridad psicológica (Imam et al., 2022).

### **Comunicación**

Se refiere a la eficiencia y transparencia con la que se comparte e intercambia información entre los diversos niveles de una compañía, siendo un pilar fundamental que asegura que cada miembro del equipo comprenda claramente las metas, expectativas, y cualquier cambio

que pueda surgir, lo cual alinea esfuerzos y fomenta un sentido de dirección común. Una comunicación efectiva facilita la colaboración entre equipos, mejora la toma de decisiones y fortalece las relaciones interpersonales, creando un entorno de trabajo más productivo. Sus indicadores son: i) precisión de la Información, se refiere a la exactitud y fiabilidad de los datos compartidos, asegurando que los empleados tengan acceso a información veraz para tomar decisiones informadas, ii) funcionamiento Interno, destaca la importancia de comprender los procesos, roles y responsabilidades dentro de la empresa, facilitando una coordinación efectiva; iii) coherencia, subraya la necesidad de que los mensajes sean consistentes a través de diferentes niveles y departamentos, evitando malentendidos; iiiii) claridad, implica que la comunicación sea comprensible y directa, permitiendo que la mayor parte de los segmentos de la organización puedan fácilmente actuar sobre la información proporcionada (Musheke y Phiri, 2021).

### **Condiciones laborales**

Se abarcan todos los aspectos del entorno físico y psicosocial donde los empleados desempeñan sus funciones, jugando un papel en su bienestar, productividad y satisfacción general en el trabajo. Esto incluye la seguridad y la salud ocupacional, garantizando un espacio de trabajo libre de riesgos; la ergonomía, que se refiere a la adecuación del entorno laboral a las capacidades físicas de los trabajadores para prevenir lesiones. Además, las condiciones laborales contemplan una disponibilidad y calidad de los recursos necesarios para cumplir eficazmente con las tareas asignadas; y la mesura entre la vida profesional y personal, reconociendo la importancia de que el empleado mantengan una sana distinción entre sus responsabilidades laborales y su tiempo libre. Sus indicadores son i) el reconocimiento, se refiere a la valoración que la organización muestra hacia el esfuerzo y logros de sus trabajadores, incluyendo elogios, premios, promociones o cualquier forma de apreciación que refuerce positivamente su contribución; ii) materiales, aborda la disponibilidad y calidad de los recursos físicos y herramientas necesarios para realizar el trabajo eficazmente e incluye desde el equipo de oficina hasta la tecnología (Efawati, 2020).

#### **1.4.2. Desempeño de los trabajadores**

Representa ser el grado en que los empleados cumplen sus funciones, metas y obligaciones asignadas en el contexto de su papel dentro de la empresa. Este concepto implica una evaluación de la efectividad, la optimización de recursos y la calidad con la que los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades. Se trata de medir cómo los empleados ejecutan sus tareas en relación con las expectativas y estándares establecidos por la organización (Zhenjing et al., 2020). Este desempeño puede ser influenciado por una diversidad de factores, incluyendo habilidades personales, motivación, el clima laboral, la supervisión recibida, y los recursos disponibles. Por este motivo, una evaluación exacta del rendimiento laboral resulta clave en la gestión de recursos humanos, ya que permite detectar tanto fortalezas como aspectos que

requieren mejora. Esto no solo facilita el crecimiento profesional de los empleados, sino que también impulsa una planificación más estratégica de los recursos y fomenta un ambiente de mejora continua (Hammeed et al., 2023).

### **Importancia del desempeño de los trabajadores**

El desempeño de estos individuos es vital para el éxito y la competitividad de cualquier organización, ya que determina directamente la calidad y eficiencia de los servicios o productos ofrecidos. Por lo tanto, un alto desempeño impulsa la invención, mejora la satisfacción del cliente y contribuye al logro del objetivo estratégico. Además, un buen desempeño laboral fomenta un ambiente positivo que incrementa la motivación y el compromiso del equipo, reduciendo la rotación de personal y atrayendo talento. Por ello, invertir en el desarrollo y reconocimiento del desempeño laboral es esencial para mantener la excelencia organizacional (Mansoor et al., 2021).

### **Dimensiones del desempeño de los trabajadores**

Las dimensiones que formarán parte de la presente investigación serán adaptadas de la Teoría de desempeño de Borman y Motowidloson, cuyas dimensiones son desempeño de tarea, contextual y contraproducente (Caliskan y Koroglu, 2022). Estas también son consideradas por Koopmans et al. en su Escala de Desempeño Laboral Individual en el 2014. Las cuales se especifican a continuación:

#### **Desempeño de tarea**

Esta dimensión se centra en evaluar la eficacia con la que los empleados llevan a cabo los cargos que se les han fijado específicamente en su rol dentro de la organización e incluye la habilidad para completar las tareas de manera eficiente y efectiva, la calidad del trabajo producido, y la consistencia en alcanzar o superar los estándares establecidos. Además, considera la capacidad del empleado para priorizar tareas, gestionar el tiempo de manera efectiva y adaptarse a nuevas demandas o cambios en las responsabilidades laborales. Sus indicadores incluyen: i) planeamiento y organización del trabajo, que se refiere a la habilidad para establecer objetivos claros, priorizar tareas, asignar recursos eficientemente y gestionar el tiempo de manera efectiva, asegurando la realización de las tareas dentro de los plazos establecidos; ii) orientación a resultados, mide la capacidad del empleado para enfocarse en alcanzar y superar las metas establecidas, mostrando persistencia y un alto nivel de motivación hacia el logro de resultados tangibles que contribuyan al éxito de la organización (Caliskan y Koroglu, 2022).

#### **Desempeño contextual**

Se refiere a aquellos comportamientos exhibidos por los empleados que, aunque van más allá de las tareas específicas de su puesto, sirven para el fortalecimiento de la sapiencia organizacional, el ambiente laboral y la cohesión del equipo. Esta dimensión abarca acciones

como ayudar a colegas, voluntariado para tareas adicionales, seguir y promover las normas de la empresa, y participar activamente en actividades que mejoran el clima laboral. Sus indicadores son: i) iniciativa, destaca la predisposición del empleado para ir más allá de sus deberes habituales, proponiendo y tomando acción en nuevas ideas que beneficien a la empresa; ii) tareas laborales desafiantes, se refiere a la búsqueda y aceptación de proyectos que exijan un esfuerzo adicional y habilidades avanzadas, demostrando compromiso y desarrollo personal; iii) actualización de conocimientos y habilidades laborales, indica el compromiso continuo con el aprendizaje y la mejora personal para adaptarse a los cambios del entorno laboral; iiiii) soluciones creativas, mide la capacidad para generar ideas innovadoras y resolver problemas de manera no convencional, aportando valor agregado a la organización (Caliskan y Koroglu, 2022).

### **Desempeño contraproducente**

Se refiere a aquellos comportamientos de los empleados que resultan perjudiciales para la organización, impactando negativamente su funcionamiento, reputación, y ambiente laboral. Esta dimensión incluye una amplia gama de conductas, como el incumplimiento de normas y procedimientos, la negligencia en las tareas asignadas, el comportamiento agresivo o conflictivo hacia colegas o clientes, el abuso de recursos de la empresa, y cualquier forma de deshonestidad, como el fraude o el robo. Sus indicadores son: i) negatividad, incluye actitudes como el cinismo, la resistencia al cambio y la difusión de comentarios desmotivadores, los cuales pueden disminuir la moral y la cohesión del equipo; ii) conductas que dañan la organización se refiere a acciones explícitas que perjudican los activos, la reputación o el funcionamiento de la empresa, como el sabotaje, el robo o la violación de políticas y normas (Sypniewska, 2020).

## **1.5. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?

### **Problemas específicos**

**PE1:** ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?

**PE2:** ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?

**PE3:** ¿Cuál es la relación entre la supervisión y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?



**PE4:** ¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?

**PE5:** ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023?

## **1.6. Justificación e importancia del estudio**

Esta investigación se enfoca en el clima laboral dentro de H & H Consultoría, una variable crítica que influye rectamente en la productividad y satisfacción del trabajador. El propósito de este estudio es diagnosticar cómo el ambiente laboral afecta el desempeño del empleado, buscando identificar factores específicos que necesiten mejoras para optimizar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia organizacional. Esta comprensión es crucial para la organización, pues facilita el desarrollo de tácticas enfocadas en promover un entorno laboral favorable. Tal enfoque resulta vital para conservar a los empleados valiosos, estimular al equipo y, a largo plazo, garantizar el progreso y la continuidad del negocio.

Asimismo, en la trama competitiva de la industria de la ingeniería y construcción, entender el clima laboral se convierte en una estrategia para asegurar la eficacia organizacional y bienestar de los honorarios. La realización de esta investigación proporcionará a H & H Consultoría información valiosa para desarrollar un ambiente de trabajo que no solo cumpla con las expectativas de los empleados, sino que también promueva su máximo desempeño. Además, el estudio recalca la calidad de adoptar un enfoque céntrico en el ser humano para la gestión empresarial, reconociendo que la satisfacción laboral y el rendimiento son aspectos interconectados que contribuyen al éxito general de la empresa.

## **1.7. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

### **Hipótesis específicas**

**HE1:** Existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023.

**HE2:** Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023.

**HE3:** Existe relación significativa entre la supervisión y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023.

**HE4:** Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023.

**HE5:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.-Piura 2023.

## **1.8. Objetivos**

### **1.8.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

### **1.8.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Definir la relación entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

**OE2:** Aplicar la relación entre el involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

**OE3:** Deducir la relación entre la supervisión y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

**OE4:** Definir la relación entre la comunicación y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

**OE5:** Determinar la relación entre las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores en H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C.- Piura 2023.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

El tipo que se representa fue básico, orientándose hacia la expansión del saber mediante un análisis exhaustivo de los componentes clave de los eventos y situaciones estudiadas (Arispe et al., 2020). Por lo tanto, el tipo básico permitió explorar y definir las dinámicas fundamentales y teóricas entre el clima y el desempeño laborales, sin la presión inmediata de aplicar estos conocimientos a soluciones prácticas específicas.

#### **2.1.2. Diseño de investigación**

El diseño considerado fue no experimental, este se refiere a la investigación que se lleva a cabo sin alterar intencionadamente las variables de estudio. Esto implicó que no se modifican las variables independientes de manera deliberada para observar su impacto en otras variables. En estos estudios, se procede a observar, describir y explicar ciertos fenómenos tal y como se muestran en la realidad (Castro et al., 2020). Por ello, dado que el objetivo es determinar la dinámica existente entre las variables tal como ocurre espontáneamente, este diseño permitirá recoger datos auténticos sobre cómo el clima laboral influye en el desempeño, reflejando fielmente las condiciones reales de trabajo dentro de la H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C. en Piura.

### **2.2. Población y muestra**

#### **2.2.1. Población**

La población se precisó como el total de datos obtenidos de una característica específica de cada elemento dentro de un grupo completo, y también se identifica como el grupo integral de casos que cumplen con determinados criterios. Este conjunto de estudio se compone de individuos o entidades que poseen atributos similares y que pueden ser cuantificados (Carhuancho et al., 2019). En la actual investigación, la población seleccionada constó de 40 trabajadores de la empresa H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C. en Piura.

#### **2.2.2. Muestra**

La muestra fue identificada como una fracción representativa del universo o un segmento de la población, esta se constituye por unidades de muestra, las cuales son los elementos sujetos a análisis (Hernández y Carpio, 2019). En este caso, la muestra estuvo organizada por 40 trabajadores de la empresa H & H Consultoría en Ingeniería y Construcción S.A.C. en Piura.

### **2.3. Variables y operacionalización**

#### **Variables**

Variable 1: Clima laboral

Variable 2: Desempeño laboral

### Matriz de operacionalización de las variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b>
Clima laboral	Autorrealización	Desarrollo profesional Desarrollo personal	Ítems 1 al 50	Escala Clima Laboral CL- SPC
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores Compromiso		
	Supervisión	Orientación para las tareas Apoyo de los superiores Precisión de la información		
	Comunicación	Funcionamiento interno Coherencia Claridad		
	Condiciones laborales	Reconocimiento Materiales		
Desempeño de los trabajadores	Desempeño de tarea	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Iniciativa	Ítems 1 al 14	Escala de Desempeño Laboral Individual
	Desempeño contextual	Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas		
	Desempeño contraproducente	Negatividad Conductas que dañan la organización		

*Nota.* En base a lo propuesto en el modelo del clima laboral de Villafuerte et al. (2021) y la teoría de desempeño de Borman y Motowidloson, (Caliskan y Koroglu, 2022).

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica seleccionada fue la encuesta, que implica recopilar respuestas a una serie de preguntas diseñadas y dirigidas a un conjunto específico de participantes. El propósito de esta técnica es identificar y describir las características distintivas del grupo poblacional al que pertenecen estos individuos (Salvador et al., 2021).

Asimismo, el instrumento a usar fue el cuestionario, siendo un arreglo de interrogantes ordenadas y listadas en un formato tabular, acompañadas de diversas opciones de respuesta que el participante está obligado a seleccionar. No se distinguieron respuestas como correctas o erróneas; cada una conduce a un resultado distinto y está dirigido a un grupo de individuos (Arias, 2020).

Los instrumentos que formaron parte de la presente investigación son la Escala Clima Laboral CL-SPC, desarrollada originalmente por Sonia Palma Carrillo, y la Escala de Desempeño Laboral Individual, creada por Koopmans et al. Es importante señalar que estos instrumentos son escalas que no han sido modificadas y se utilizan tal cual fueron diseñadas por sus autores originales. Los detalles completos sobre los autores de cada escala se mencionan en sus respectivas fichas técnicas, a continuación:

### **Ficha técnica del instrumento de la variable clima laboral**

Nombre: Escala Clima Laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma

Año: 2004

Procedencia: Lima

Administración: Individual o grupal

Aplicación: Personas entre 25 a 35 años

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos

Validez: De acuerdo a Aliaga y Castillo (2020) los resultados entre los elementos individuales del examen y la puntuación global en la Escala de Clima laboral CL - SPC arrojó hallazgos favorables. Se evidenciaron índices de correlación relevantes ( $p < 0.01$ ) en la totalidad de los casos, lo cual confirma la solidez estructural de la herramienta de medición. Los valores de correlación para los 50 componentes se sitúan en un rango de 0.451 a 0.984, siendo todos ellos estadísticamente notables.

Confiabilidad: En cuanto a la confiabilidad del instrumento, Aliaga y Castillo (2020) evaluaron la fiabilidad del instrumento empleando la técnica de coherencia interna, específicamente el

coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis arrojó un valor  $\alpha$  de 0.918, lo que sugiere un grado excepcionalmente elevado de confiabilidad y uniformidad interna en la herramienta de medición utilizada.

### **Ficha técnica del instrumento de la variable desempeño de los trabajadores**

Nombre: Escala de Desempeño Laboral Individual

Autores: Linda Koopmans, Jennifer Coffeng, Cecile Boot, Claire Bernaards, Vincent Hildebrandt, y Henrica C.W. de Vet y Allard Beek

Año: 2014

Procedencia: Países Bajos

Administración: Individual o colectiva

Aplicación: Empleados en diversos sectores y ocupaciones

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos

Validez: De acuerdo a Geraldo (2022) se observaron coeficientes de fiabilidad de Aiken con valores superiores a 0.80, junto con medidas de asimetría y curtosis, e Índices de Homogeneidad Compuesta que excedieron el umbral de 0.35. Por otro lado, el Análisis Factorial Confirmatorio mostró indicadores significativos de bondad de ajuste, evidenciados por la reducción de la escala de 18 a 14 ítems, donde se registraron un bajo valor del cociente entre chi cuadrado y grados de libertad, índices de ajuste comparativo y de Tucker-Lewis superiores a 0.95 y 0.94 respectivamente, un índice de raíz cuadrada media estandarizada residual menor a 0.04, y un error cuadrático medio de aproximación superior a 0.06. Se demostró que existe una alta validez en el contexto peruano.

Confiabilidad: Según Geraldo (2022) se evidenciaron niveles elevados de fiabilidad en el instrumento utilizado. Los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald superaron el valor de 0.8 en las tres dimensiones evaluadas: el desempeño relacionado con las tareas, el desempeño vinculado al contexto y el desempeño considerado contraproducente. Estos resultados sugieren que el instrumento de medición posee una sólida coherencia interna, lo que permite anticipar que su aplicación en la población estudiada arrojará datos confiables y consistentes.

### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

En el proceso de examen de la información recopilada, se decidió utilizar cuestionarios validados, entre ellos el Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual y la escala Clima Laboral CL-SPC, seleccionados por su demostrada capacidad para evaluar el entorno laboral y el rendimiento de los empleados, respectivamente. Estos instrumentos fueron aplicados al personal

de la firma consultora, previa obtención del aval correspondiente mediante un documento de aceptación informada, garantizando así la integridad ética del estudio y la protección de la información personal de los colaboradores. Esta estrategia facilitó la creación de un registro minucioso en formato Excel, fundamental para el subsiguiente uso de métodos estadísticos avanzados en el análisis mediante el programa SPSS versión 27. Este enfoque permitió interpretar las conexiones entre el clima organizacional y el desempeño del equipo, proporcionando insights valiosos para optimizar las interacciones laborales en la compañía.

## **2.6. Criterios éticos**

Siguiendo las pautas establecidas en el informe Belmont, publicado en 1979 para las directrices éticas internacionales actuales en la investigación con seres humanos, este estudio se adhiere a los principios éticos fundamentales delineados en el documento y sus desarrollos posteriores. Según Miranda y Villasis (2019) se especifican a continuación:

Como punto de partida, se puso en práctica el criterio de consideración hacia la libertad de elección personal, que valora la facultad de los individuos para realizar juicios informados sobre su colaboración en la investigación. En el contexto de esta organización, dicho principio se concretó asegurando que cada trabajador involucrado obtuviera detalles completos acerca de los objetivos del estudio, los métodos empleados para la recolección de información y el uso posterior de los datos obtenidos. También se les facilitó un documento de consentimiento informado, redactado de manera clara y accesible, que subrayaba su prerrogativa de abandonar el estudio en cualquier momento, sin que ello conllevara repercusiones laborales adversas. Este enfoque aseguró que cada participante comprendiera plenamente las implicaciones de su colaboración y pudiera decidir libremente sobre su involucramiento en el proceso investigativo. Además, se tomaron medidas especiales para proteger a cualquier trabajador que pudiera ser considerado vulnerable, como practicantes o empleados temporales, asegurando que su participación fuera verdaderamente voluntaria y no influenciada por presiones jerárquicas.

En segundo lugar, se priorizó el principio de beneficencia, cuyo objetivo es potenciar las ventajas para los sujetos del estudio y reducir al mínimo los posibles perjuicios o contingencias asociadas al proceso investigativo. Este fundamento se concretó garantizando que la investigación proporcionara una contribución académica auténtica y potencialmente beneficiosa para optimizar el ambiente de trabajo. La implementación de las herramientas de medición se llevó a cabo de forma tal que minimizara cualquier incomodidad o estrés innecesario entre los colaboradores del estudio. Adicionalmente, se contempló la difusión de los hallazgos generales tanto a la organización como a sus colaboradores, con la expectativa de que estos datos pudieran impulsar mejoras tangibles en el ambiente de trabajo y, consecuentemente, en el bienestar del personal. También se implementaron medidas preventivas para garantizar que la implicación en el estudio



no repercutiera negativamente en el rendimiento laboral ni en las dinámicas interpersonales dentro de la empresa.

En tercer lugar, la justicia, este principio asegura una distribución equitativa de los beneficios y las cargas de la investigación, evitando la explotación de grupos vulnerables: En el contexto de la empresa mencionada, se aplicó este principio garantizando que todos los trabajadores, independientemente de su posición jerárquica, antigüedad o tipo de contrato, tuvieran la misma oportunidad de participar en el estudio. Se diseñó un proceso de selección imparcial que no discriminara por género, edad, etnia o cualquier otra característica personal. Además, se aseguró que los beneficios potenciales del estudio, como las recomendaciones para mejorar el clima laboral, se aplicaran de manera equitativa a todos los niveles de la organización.

En última instancia, se adhirió estrictamente al principio de no maleficencia, que impone el deber de evitar cualquier perjuicio deliberado a los sujetos del estudio. Esta norma ética se implementó de manera rigurosa en el proceso investigativo. Se establecieron protocolos estrictos para salvaguardar la privacidad y el anonimato de los empleados participantes. Además, se prestó especial atención a la metodología de recopilación de información, aplicando los instrumentos de manera meticulosa para prevenir escenarios que pudieran generar tensión o desavenencias entre los participantes. Se establecieron protocolos para el manejo seguro de la información, asegurando que los resultados se presentaran de manera que no perjudicaran a individuos o grupos específicos. Además, se tomaron precauciones para que el proceso de investigación no interrumpiera las actividades laborales ni generara tensiones en el ambiente de trabajo, y se estableció un mecanismo de seguimiento para abordar cualquier efecto negativo inesperado, garantizando así que el estudio no solo buscara beneficios, sino que también evitara activamente cualquier forma de perjuicio a los participantes y a la organización.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Para certificar la severidad científica dentro del estudio, se establecieron criterios estrictos que incluyeron: la selección de instrumentos validados y reconocidos internacionalmente, para asegurar la precisión en la medición de variables; la implementación de un diseño metodológico sólido que permite la replicabilidad del estudio; el empleo de técnicas estadísticas avanzadas para el análisis de datos, promoviendo la objetividad y la validez de los resultados; la observancia de principios éticos fundamentales, incluyendo el consentimiento enterado y la protección de los participantes, asegurando así la integridad del proceso investigativo. Además, se ha priorizado la nitidez en la exhibición de los métodos y resultados, y la reflexión crítica sobre las limitaciones del estudio, fomentando de este modo una investigación responsable y de alta calidad científica.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras

##### 3.1.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

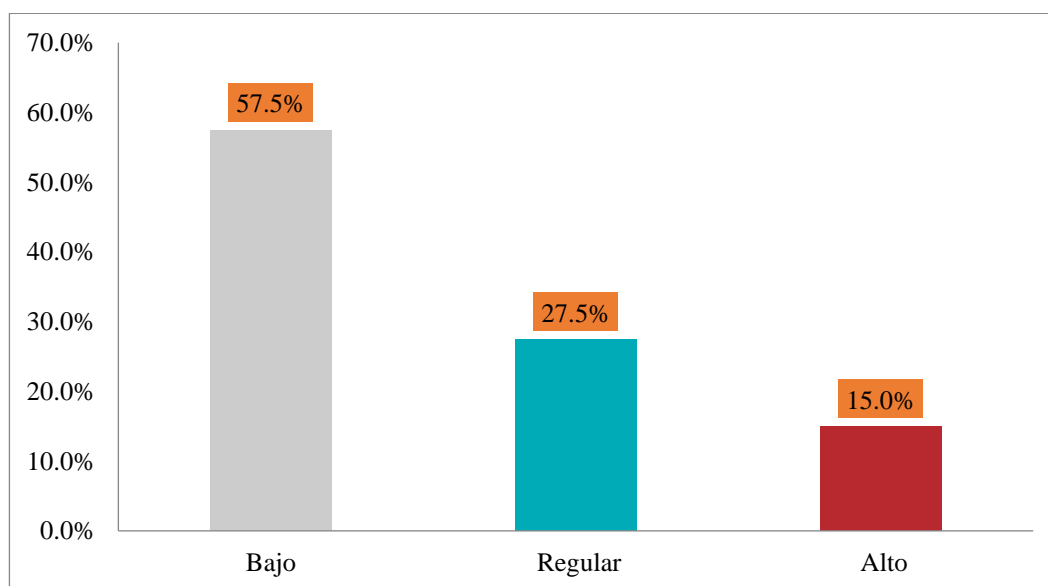
*Análisis descriptivo de la variable 1: Clima laboral*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	50	117	23	57.5%
Regular	118	185	11	27.5%
Alto	186	250	6	15.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la variable 1: Clima laboral*



El análisis de los resultados reveló un panorama preocupante sobre el ambiente laboral en la empresa. La mayoría de los colaboradores, específicamente el 57.5%, percibió un clima organizacional desfavorable, mientras que el 27.5% lo consideró apenas aceptable. Solo una minoría del 15.0% expresó una opinión positiva al respecto. En tanto, la percepción desfavorable se sustenta en varios desafíos señalados por los colaboradores, entre los más resaltantes se encuentran las deficiencias en los canales de comunicación interna, que no logran ser ni ágiles ni eficaces. Además, se evidencia una carencia de posibilidades para el desarrollo y avance en la

carrera profesional. Otro punto crítico es la inexistencia de mecanismos apropiados para reconocer y premiar el rendimiento sobresaliente de los empleados.

**Tabla 2**

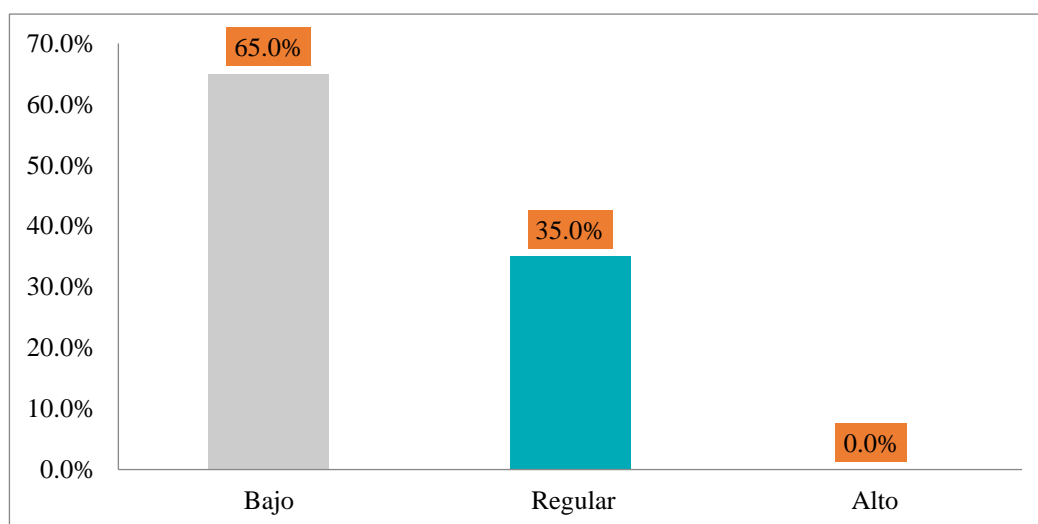
*Análisis descriptivo de la dimensión 1: Autorrealización*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	26	65.0%
Regular	24	37	14	35.0%
Alto	38	50	0	0.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 2**

*Análisis descriptivo de la dimensión 1: Autorrealización*

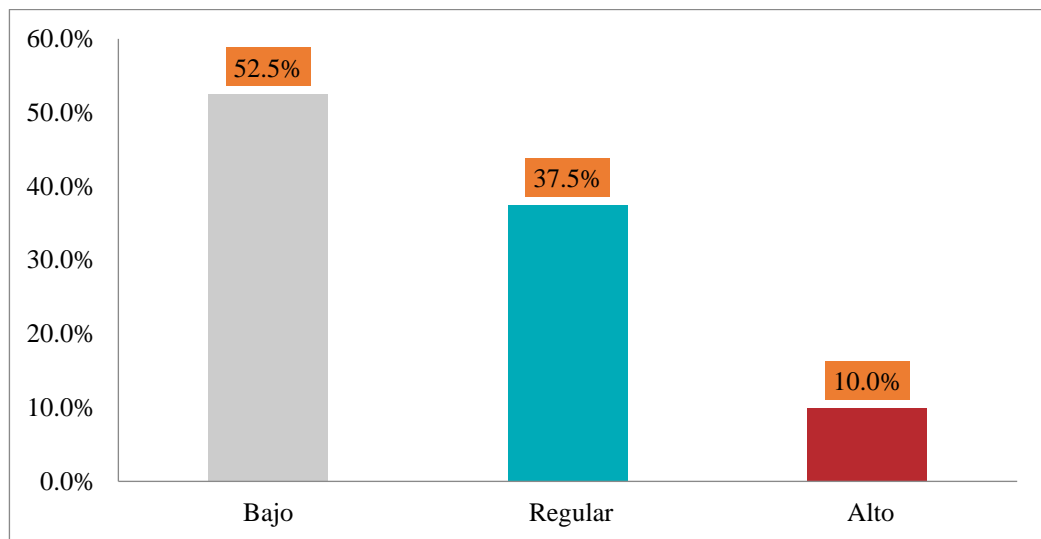


Los resultados obtenidos evidencian que la autorrealización fue mayoritariamente baja en un 65.0%, seguido de un nivel regular en un 35.0% y alto en un 0.0%, dado que, los empleados señalan la ausencia de un ambiente que estimule el desarrollo individual y la consecución de objetivos personales como factores clave de su insatisfacción. Es probable que esta situación esté generando un sentimiento de estancamiento entre los trabajadores, quienes posiblemente sienten que su potencial está siendo desaprovechado en sus roles actuales. Tal escenario podría estar fomentando un clima de frustración y desánimo generalizado, lo cual potencialmente impacta de manera negativa en la motivación y el compromiso laboral.

**Tabla 3***Análisis descriptivo de la dimensión 2: Involucramiento laboral*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	21	52.5%
Regular	24	37	15	37.5%
Alto	38	50	4	10.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

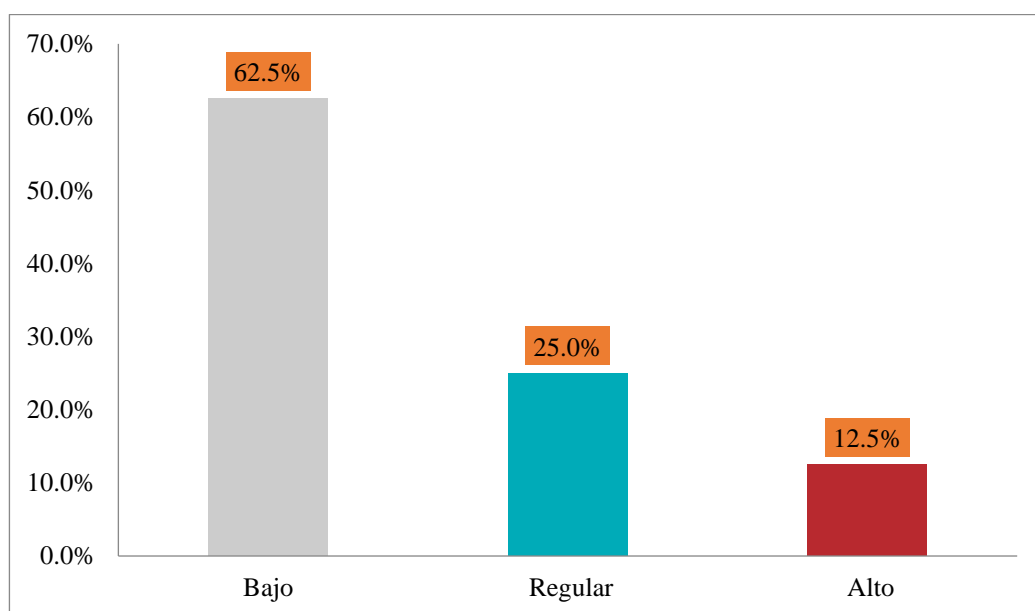
**Figura 3***Análisis descriptivo de la dimensión 2: Involucramiento laboral*

Los resultados obtenidos evidencian que el involucramiento laboral fue mayoritariamente bajo en un 52.5%, seguido de un nivel regular en un 37.5 % y alto en un 10.0%, dado que, los colaboradores consideraron que no se sientan motivados o comprometidos con su trabajo debido a la falta de comunicación efectiva por parte de la dirección, la ausencia de posibilidades para involucrarse en la toma de decisiones o la carencia de apreciación por su aporte al progreso de la empresa. Adicionalmente, se evidencia una aparente falta de definición clara en las funciones y expectativas asociadas a cada puesto, lo cual podría estar generando desconcierto y desaliento entre el personal. También, los colaboradores resaltan la carencia de respaldo por parte de sus superiores jerárquicos, así como la ausencia de un entorno laboral que propicie la cooperación y mantenga una atmósfera constructiva. Estas condiciones combinadas podrían estar contribuyendo a un clima organizacional poco propicio para el desarrollo y la satisfacción profesional de los empleados, afectando potencialmente su rendimiento y compromiso con la empresa.

**Tabla 4***Análisis descriptivo de la dimensión 3: Supervisión*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	25	62.5%
Regular	24	37	10	25.0%
Alto	38	50	5	12.5%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 4***Análisis descriptivo de la dimensión 3: Supervisión*

Los resultados obtenidos evidencian que la supervisión fue mayoritariamente baja en un 62.5%, seguido de un nivel regular en un 25.0 % y alto en un 12.5%, dado que, colaboradores reportan una insuficiencia en la orientación, el apoyo y la retroalimentación proporcionados por sus superiores, lo cual podría estar obstaculizando su capacidad para desempeñar sus funciones de manera óptima y eficaz. Además, se evidencia una problemática en los canales de comunicación entre supervisores y subordinados. Esta falta de claridad en la transmisión de información puede estar generando ambigüedades y malinterpretaciones respecto a las responsabilidades y expectativas asociadas a cada puesto. Esta carencia de valoración podría estar incidiendo negativamente en los niveles de motivación y compromiso del personal hacia sus tareas y la organización en general.

**Tabla 5**

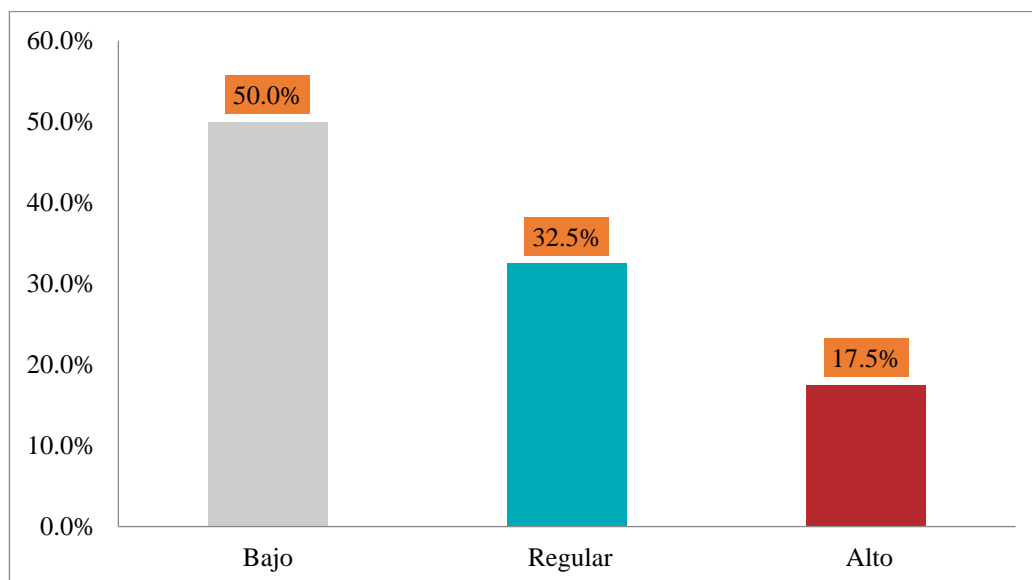
*Análisis descriptivo de la dimensión 4: Comunicación*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	20	50.0%
Regular	24	37	13	32.5%
Alto	38	50	7	17.5%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 5**

*Análisis descriptivo de la dimensión 4: Comunicación*



Los resultados obtenidos evidencian que la comunicación fue mayoritariamente baja en un 50.0%, seguido de un nivel regular en un 32.5 % y alto en un 17.5%, dado que, los colaboradores consideraron que no reciben la información necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, lo que puede generar confusión, malentendidos y falta de alineación en cuanto a los objetivos y expectativas del trabajo. Se evidencia una carencia de vías de comunicación eficaces y bien definidas dentro de la empresa, lo cual podría estar obstaculizando la difusión de información crucial y la pronta resolución de inconvenientes operativos. Asimismo, los empleados indican una ausencia de retroalimentación oportuna y constructiva por parte de los niveles directivos. Esta falta de orientación podría estar limitando la capacidad del personal para

perfeccionar su rendimiento y potenciar sus competencias profesionales. Otro aspecto preocupante es la aparente escasez de espacios donde los colaboradores puedan expresar libremente sus opiniones, inquietudes y propuestas de mejora.

**Tabla 6**

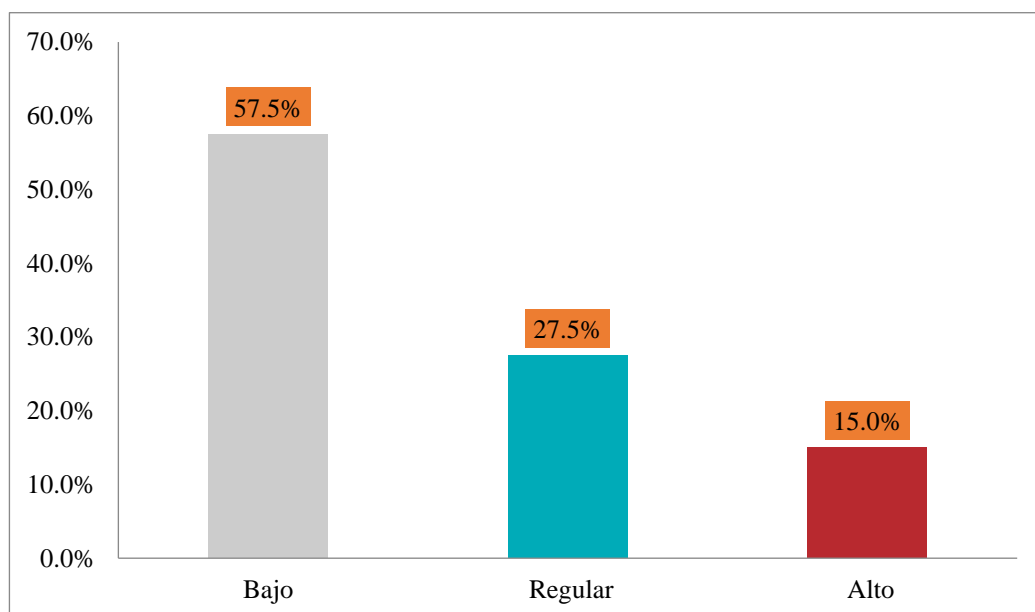
*Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones laborales*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	23	57.5%
Regular	24	37	11	27.5%
Alto	38	50	6	15.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 6**

*Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones laborales*



Los resultados obtenidos evidencian que las condiciones laborales fueron mayoritariamente bajas en un 57.5%, seguido de un nivel regular en un 27.5 % y alto en un 15.0%, dado que, los trabajadores expresan que el ambiente no cumple con las condiciones necesarias de seguridad, comodidad y funcionalidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente. Esta situación podría derivarse de una insuficiencia en los protocolos de seguridad, inadecuación de las instalaciones físicas, o la presencia de políticas laborales ambiguas o percibidas como inequitativas. Adicionalmente, se identifica una problemática en la conciliación

entre las exigencias laborales y la vida personal de los empleados, lo cual podría estar repercutiendo negativamente en su salud y bienestar general. Por último, los colaboradores señalan una falta de mecanismos de reconocimiento y compensación adecuados por el desempeño laboral, aspecto que podría estar minando la satisfacción y el ánimo general en el entorno de trabajo.

**Tabla 7**

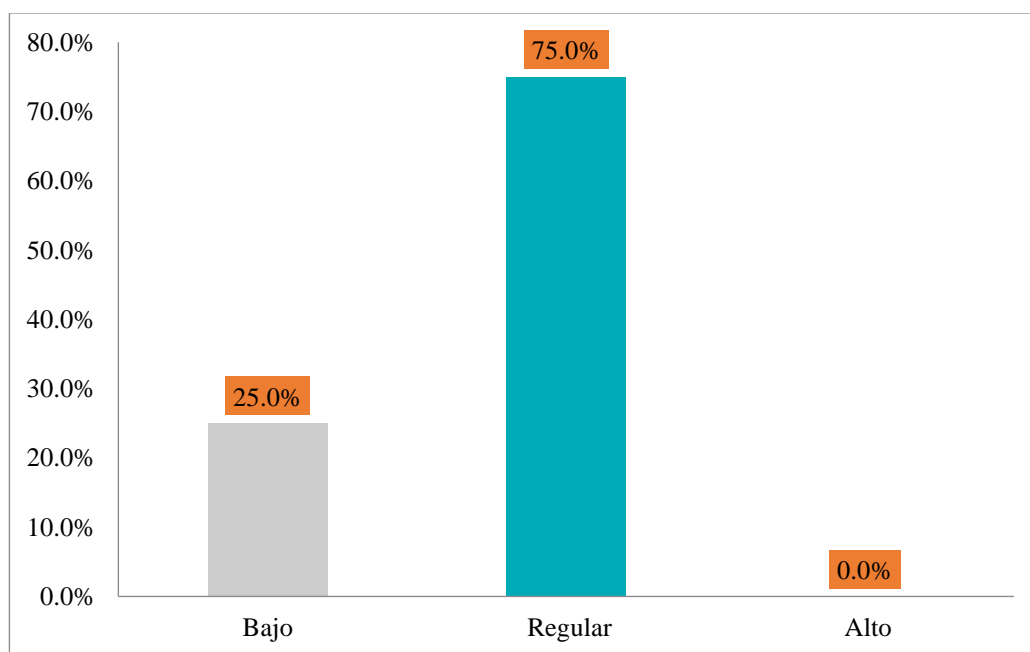
*Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	14	33	10	25.0%
Regular	34	53	30	75.0%
Alto	54	70	0	0.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 7**

*Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral*



Los resultados obtenidos evidencian que el desempeño laboral fue mayoritariamente regular en un 75.0%, seguido de un nivel bajo en un 25.0% y alto en un 0.0%, dado que, los empleados revelan una serie de obstáculos que podrían estar impidiendo que alcancen su máximo potencial en sus funciones laborales. Entre estos factores se destacan la falta de estímulos motivacionales, la ambigüedad en las expectativas asociadas a cada puesto, y la carencia de



oportunidades para el desarrollo y avance profesional. Adicionalmente, se identifican barreras en el entorno de trabajo que dificultan la ejecución eficiente de las tareas asignadas. Estas incluyen la insuficiencia de recursos necesarios, una carga laboral excesiva y la ausencia de respaldo por parte de los niveles directivos. Otro aspecto crítico señalado es la falta de retroalimentación constructiva y seguimiento adecuado por parte de los supervisores. Esta situación podría estar limitando la capacidad de los trabajadores para identificar y corregir áreas de mejora en su desempeño.

**Tabla 8**

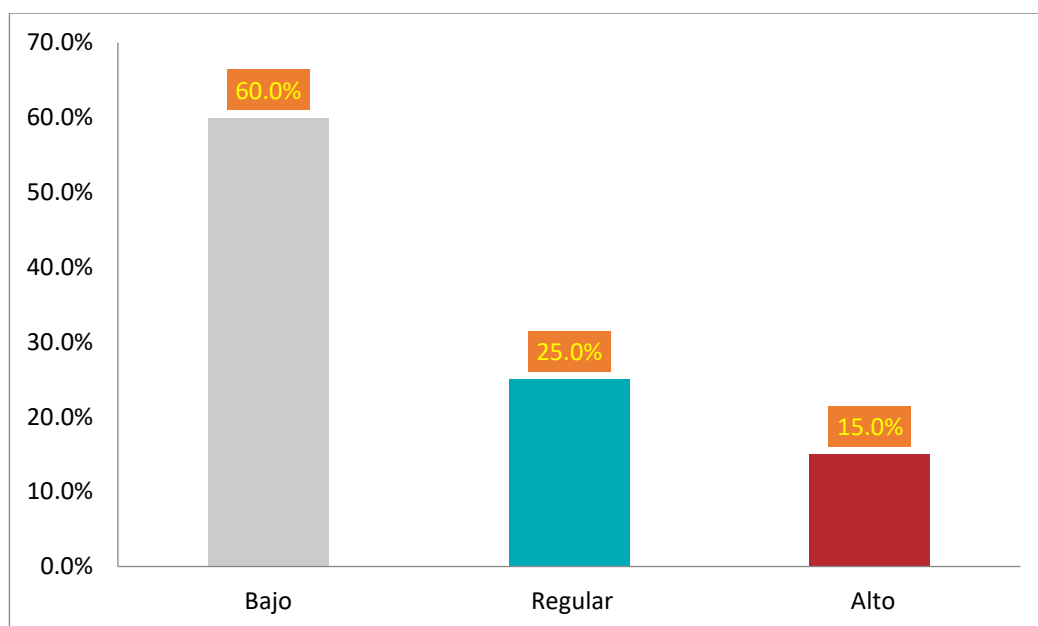
*Análisis descriptivo de la dimensión 1: Desempeño de tarea*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	24	60.0%
Regular	10	15	10	25.0%
Alto	16	20	6	15.0%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 8**

*Análisis descriptivo de la dimensión 1: Desempeño de tarea*



Los resultados obtenidos evidencian que el desempeño en la tarea fue mayoritariamente bajo en un 60.0%, seguido de un nivel regular en un 25.0% y alto en un 15.0%, dado que, los colaboradores consideraron que enfrentan dificultades para cumplir con sus responsabilidades como la ausencia de las habilidades o conocimientos requeridos, la falta de claridad en las indicaciones o expectativas laborales, o la carencia de recursos suficientes para realizar las labores de manera eficiente. Además, falta de respaldo por parte de los superiores jerárquicos, un volumen de trabajo que excede las capacidades del personal, y la carencia de instrumentos y soluciones tecnológicas apropiadas para las tareas requeridas. Adicionalmente, se evidencia una preocupante falta de entusiasmo o interés por parte de los empleados hacia sus funciones laborales. Esta desmotivación podría estar teniendo un impacto negativo significativo en la calidad y eficiencia del trabajo realizado.

**Tabla 9**

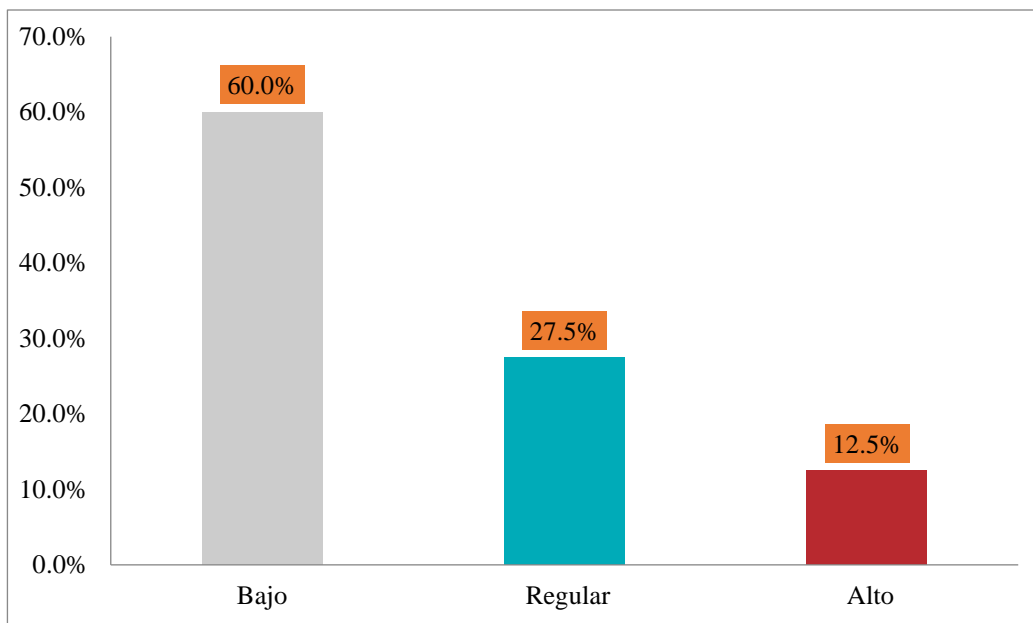
*Análisis descriptivo de la dimensión 2: Desempeño contextual*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	6	14	24	60.0%
Regular	15	23	11	27.5%
Alto	24	30	5	12.5%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 9**

*Análisis descriptivo de la dimensión 2: Desempeño contextual*



Los resultados obtenidos evidencian que el desempeño contextual fue mayoritariamente bajo en un 60.0%, seguido de un nivel regular en un 27.5% y alto en un 12.5%, dado que, los colaboradores consideraron que enfrentan dificultades para integrarse en equipos de trabajo, colaborar con colegas o responder de manera adecuada a las demandas cambiantes del entorno laboral, además, existan obstáculos en el entorno laboral que dificulten la capacidad de desempeñarse contextualmente, debido a la carencia de respaldo por parte de los líderes, la insuficiencia de recursos o herramientas adecuadas, o la ambigüedad en los roles y deberes. Por tanto, se connota una aparente carencia en habilidades interpersonales clave, como la comunicación efectiva, la capacidad de resolver problemas y el trabajo colaborativo. Estas competencias son cruciales para lograr un desempeño contextual satisfactorio en el entorno laboral.

**Tabla 10**

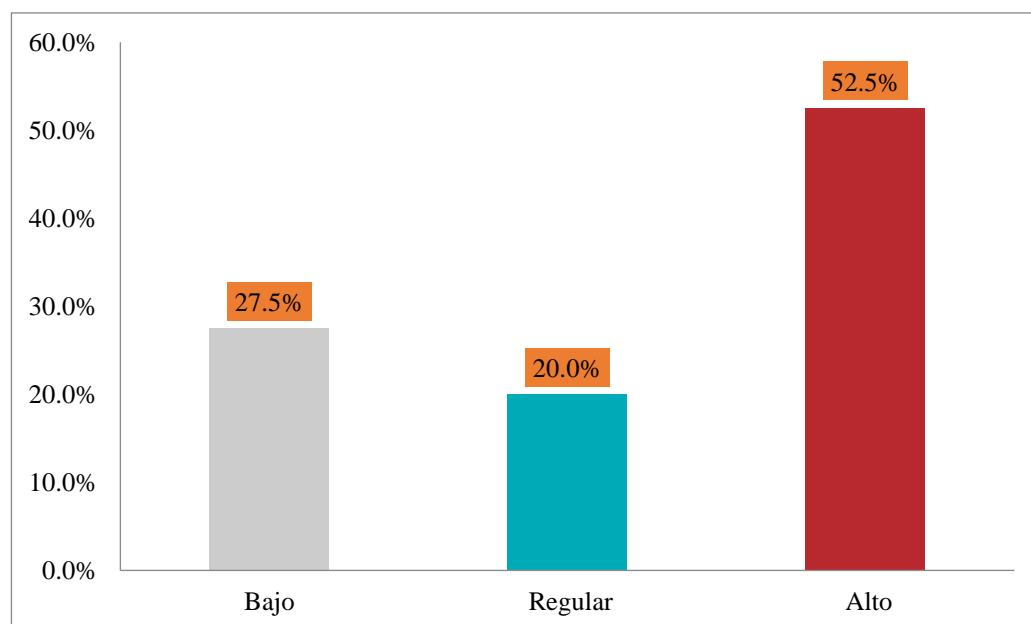
*Análisis descriptivo de la dimensión 3: Desempeño contraproducente*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	11	27.5%
Regular	10	15	8	20.0%
Alto	16	20	21	52.5%
Total			40	100%

*Nota.* Resultados extraídos de cuestionario (*Escala Clima Laboral CL-SPC – enero 2024*)

**Figura 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión 3: Desempeño contraproducente*



Los resultados obtenidos evidencian que el desempeño contraproducente fue mayoritariamente alto en un 52.5%, seguido de un nivel bajo en un 27.5% y regular en un 20.0%, dado que, los colaboradores consideraron que están involucrados en actividades que van en contra de los objetivos organizacionales, como el ausentismo injustificado, el incumplimiento de normas y políticas, o la falta de colaboración con los compañeros de trabajo. Además, identificaron elementos de fondo que propician un rendimiento laboral negativo, entre ellos el descontento con las condiciones de trabajo, los altos niveles de tensión, la ausencia de motivación y la falta de valoración por parte de la organización hacia sus empleados.

### 3.1.2. Resultados inferenciales

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.904	40	0.002
Autorrealización	0.929	40	0.015
Involucramiento	0.928	40	0.014
Supervisión	0.906	40	0.003
Comunicación	0.910	40	0.004
Condiciones laborales	0.914	40	0.005
Desempeño laboral	0.883	40	0.001

En esta investigación, se empleó el test de Shapiro-Wilk debido a que el grupo estudiado contaba con menos de 50 participantes. Los hallazgos revelaron que la información recabada no se ajustaba a una distribución normal, dado que los valores resultantes fueron notablemente menores a 0.05, con la mayoría arrojando 0.000. En consecuencia, se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, una técnica más apropiada para examinar la relación entre variables cuando los datos no presentan una distribución normal. Esta decisión asegura que el análisis de la incidencia de los datos recopilados sea preciso y válido, permitiendo así obtener conclusiones significativas sobre las relaciones entre las variables estudiadas.

**Tabla 12**  
*Autorrealización y desempeño laboral*

Autorrealización * desempeño laboral	
Rho	0,659**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.659 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre autoeficacia y desempeño laboral, demostrando que, las limitadas oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la organización están influyendo notablemente en la efectividad y productividad de los empleados. Por tanto, la aparente falta de estímulos para el desarrollo individual y la escasez de desafíos profesionales significativos parecen estar repercutiendo negativamente en la motivación del personal, lo que se refleja en un rendimiento laboral que no alcanza plenamente las expectativas de la empresa.

**Tabla 13**  
*Involucramiento laboral y desempeño laboral*

Involucramiento laboral * desempeño laboral	
Rho	0,713**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.713 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre involucramiento laboral y desempeño laboral, demostrando que, la falta de identificación con las tareas asignadas y una limitada participación en la toma de decisiones están influyendo notablemente en la productividad y eficacia de los colaboradores. Por tanto, la situación actual parece estar conllevando a una

disminución en el sentido de pertenencia y en la disposición para asumir responsabilidades adicionales, aspectos que están profundamente relacionados con el desempeño laboral.

**Tabla 14**  
*Supervisión y desempeño laboral*

Supervisión * desempeño laboral	
Rho	0,749**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.749 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre supervisión y desempeño laboral, demostrando que, las deficiencias en el apoyo, la retroalimentación y la dirección por parte de los supervisores están repercutiendo notablemente en la productividad y eficacia de los colaboradores. La situación actual parece estar conllevando a una disminución en la claridad de las expectativas laborales y en la motivación para alcanzar los objetivos organizacionales, aspectos que están profundamente relacionados con el desempeño en el trabajo.

**Tabla 15**  
*Comunicación y desempeño laboral*

Comunicación * desempeño laboral	
Rho	0,719**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.719 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre comunicación y desempeño laboral, demostrando que, las deficiencias en la transmisión de información, la claridad de las instrucciones y la retroalimentación están influyendo notablemente en la productividad y eficacia de los colaboradores. La situación actual está conllevando a una disminución en la comprensión

de las metas organizacionales, la coordinación entre equipos y la resolución oportuna de problemas, aspectos que están profundamente relacionados con el desempeño en el trabajo.

**Tabla 16**  
*Condiciones laborales y desempeño laboral*

Condiciones laborales * desempeño laboral	
Rho	0,740**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.740 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre condiciones laborales y desempeño laboral, demostrando que, las deficiencias en la infraestructura, la escasez de recursos adecuados y las políticas organizacionales poco favorables están repercutiendo considerablemente en la eficacia y calidad del trabajo realizado. El panorama presente parece estar generando insatisfacción laboral, afectando el bienestar de los trabajadores y limitando su capacidad para ejecutar tareas de manera óptima.

**Tabla 17**  
*Clima laboral y desempeño laboral*

Clima laboral * desempeño laboral	
Rho Spearman	0,731**
p	0.000
N	40

\*\* . Significancia estadística en 1%

En cuanto a los datos ostentados en la tabla, de acuerdo con el coeficiente de correlación fue de 0.731 siendo positiva y significativa ( $p=0.000$ ) entre clima laboral y desempeño laboral. El panorama actual se distingue por un declive en el ímpetu laboral, la lealtad hacia la empresa y el grado de complacencia de los empleados, factores que desembocan en una merma del desempeño profesional. Las relaciones interpersonales tensas, la ambigüedad en las instrucciones

y la carencia de una dirección motivadora confluyen para forjar un entorno que no favorece la excelencia en el rendimiento. Este clima organizacional desfavorable obstaculiza la comunicación efectiva, inhibe la iniciativa y creatividad, y dificulta la colaboración entre equipos, factores cruciales para el éxito en proyectos de ingeniería y construcción

### **3.2. Discusión de resultados**

Los hallazgos del objetivo general del estudio permitieron comprobar que existe relación significativa entre la autorrealización y desempeño de los trabajadores ( $p=0.000$ ;  $r=0.659$ ), por tanto, los empleados que se aprecian valorados y con apoyo en su desarrollo personal tienden a mostrar una mayor lealtad hacia la empresa, esto puede llevar a una disminución en la cantidad de empleados que dejan la empresa, lo que a su vez ayuda a reducir los gastos relacionados con la contratación y el entrenamiento de nuevos trabajadores. Una fuerza laboral estable y comprometida también puede contribuir a la construcción de una cultura organizacional sólida y positiva, lo que puede ser un factor diferenciador en el mercado y mejorar la reputación de la empresa entre clientes, proveedores y otros socios comerciales. Además, el crecimiento individual y laboral de los colaboradores tiene el potencial de fomentar la inventiva y originalidad en la organización. Al facilitar la adquisición de nuevas competencias y la asunción de roles más exigentes, el personal puede contribuir con enfoques e ideas innovadoras. Esto puede resultar ventajoso para la empresa en términos de optimización constante, flexibilidad y habilidad para enfrentar las exigencias cambiantes del sector. Este resultado muestra similitud con lo encontrado por Cordova y Silva (2022) quien concluyó con la existencia de una relación positiva entre estas variables, indicando que, a mayor compromiso laboral por parte de los empleados, mejor será su rendimiento. Además, como señalaron Chagray et al. (2020) un entorno laboral propicio influye favorablemente en el rendimiento del personal, lo que sugiere la conveniencia de establecer un plan de perfeccionamiento constante. Este plan podría abarcar sesiones formativas y actividades prácticas diseñadas para estimular una mayor eficacia en el desempeño de las funciones laborales. La creación de tal ambiente positivo y la implementación de estas iniciativas de desarrollo podrían resultar en una notable mejora de la productividad y la satisfacción de los empleados en su ámbito profesional.

Teóricamente se vincula con los hallazgos de Demirovic et al. (2022) quienes expusieron que la gestión positiva del clima laboral se convierte, por tanto, en una estrategia crítica para el éxito organizacional, requiriendo un enfoque proactivo para identificar y abordar los factores que lo afectan. Al fomentar el crecimiento y la satisfacción personal de sus empleados, la empresa está fortaleciendo su columna vertebral, pues reconoce que el capital humano es su activo más valioso, dado que, esta inversión no solo impulsa la productividad y eficiencia en el presente, sino que también moldea el futuro de la organización. Además, los empleados que se sienten respaldados y estimulados en su desarrollo están más inclinados a mostrar un compromiso



profundo y a largo plazo con los objetivos de la empresa, esta lealtad, a su vez, se traduce en una menor rotación de personal, un ambiente laboral más cohesionado y una cultura organizacional robusta. En consecuencia, la empresa no solo cosecha beneficios tangibles en términos de resultados financieros y operativos, sino que también construye una reputación sólida y un posicionamiento estratégico que la distingue en su industria, generando así una ventaja competitiva sostenible y significativa a largo plazo. No se cuenta con testimonios directos para este resultado. Desde mi análisis como investigadora, estos resultados sugieren que los colaboradores que se sienten apreciados y respaldados en su crecimiento personal tienden a desarrollar un vínculo más sólido con la empresa. Esto puede reducir la frecuencia de renuncias, disminuyendo gastos en reclutamiento y capacitación, además de fomentar un ambiente organizacional favorable. Por tanto, la evolución personal y laboral de los empleados tiene el potencial de fomentar la creatividad y el surgimiento de conceptos innovadores en el ámbito empresarial. Estos elementos son cruciales para mantener la adaptabilidad y el nivel competitivo de la compañía en el dinámico panorama de negocios actual. El desarrollo de las capacidades individuales puede así convertirse en un catalizador para la renovación y el fortalecimiento de la posición de la organización en el mercado.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se comprobó que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores ( $p=0.000$ ;  $r=0.713$ ) por tanto, cuando el personal se siente apreciado y respaldado en su trabajo, tiende a ser más meticuloso y a esforzarse por alcanzar altos estándares de rendimiento. Como resultado, el perfeccionamiento de la labor realizada se traduce en un incremento notable de la excelencia en los bienes o prestaciones que la compañía ofrece al mercado. Esta optimización de los parámetros de calidad tiende a aumentar el grado de complacencia de la clientela, lo cual, como consecuencia, puede robustecer el prestigio y la imagen de la entidad dentro de su ámbito de operación comercial. Este resultado muestra similitud con lo encontrado por Mallma (2023) quien expuso que las dimensiones consideración y retroalimentación muestran la correlación más significativa con el rendimiento laboral, por tanto, un ambiente organizacional favorable funciona para alcanzar un óptimo rendimiento de los trabajadores.

Teóricamente se vincula con los hallazgos de Villafuerte et al. (2021) quien expone que un ambiente de trabajo seguro y saludable; y la comunicación, esencial para construir relaciones sólidas dentro de la institución, facilitar el cumplimiento de tareas y adaptarse a los cambios. En consecuencia, promover una fuerte participación por parte de los empleados no solo es decisivo para el éxito inmediato de una empresa, sino que también establece los cimientos para un crecimiento continuo y una ventaja competitiva a largo plazo. Cuando el personal muestra un auténtico compromiso con sus funciones y se identifica con la misión empresarial, tiende a esforzarse más por alcanzar las metas corporativas y a enfrentar los retos con energía y optimismo.

Esta actitud se traduce en una mayor efectividad en la ejecución de las tareas, pues los trabajadores mantienen un enfoque más intenso y una dedicación superior a sus obligaciones profesionales. El resultado es un aumento general en la productividad y en la capacidad de la organización para superar obstáculos y alcanzar sus objetivos estratégicos. Por otro lado, no se cuenta con testimonios directos para este resultado. Desde mi perspectiva como investigadora, estos hallazgos sugieren una relación directa entre la dedicación y el estímulo de los empleados con la excelencia de su labor. Aquellos que perciben reconocimiento y respaldo en su función suelen exhibir mayor precisión y búsqueda de la perfección en su desempeño. Esto resulta en una optimización de la calidad de los bienes o prestaciones ofrecidos por la empresa, elevando la conformidad de los clientes y consolidando la reputación corporativa en el sector. Adicionalmente, una alta implicación laboral puede estimular la creatividad y la capacidad de adaptación, permitiendo a la organización mantener su competitividad en un entorno de mercado dinámico.

Las evidencias obtenidas según el tercer objetivo específico determinaron que existe relación significativa entre la supervisión y desempeño de los trabajadores ( $p=0.000$ ;  $r=0.749$ ), por ende, invertir en el desarrollo de habilidades de supervisión, suministrando a los líderes las herramientas y el conocimiento precisos para liderar y motivar a sus equipos de manera efectiva, lo cual puede incluir programas de formación y desarrollo de liderazgo, mentoría y coaching, así como la implementación de políticas y procedimientos que fomenten una cultura de supervisión sólida y de apoyo. Además, es crucial que la empresa promueva una cultura organizacional que valore y reconozca la importancia del papel de la supervisión en el éxito general de la organización, lo cual puede implicar establecer expectativas claras para los supervisores, reconocer y recompensar el buen desempeño en roles de supervisión, y fomentar una comunicación franca y transparente entre líderes y empleados. Este resultado muestra similitud con lo encontrado por Brito et al. (2020) quienes expusieron que los empleados ven positivamente las dimensiones de orientación como contribuyentes al clima organizacional, con más de la mitad mostrando acuerdo en su efectividad. Además, resalta que, en cuanto a la toma de decisiones, la responsabilidad y capacidad de la gerencia reciben una valoración alta (70%), lo que refleja una percepción de liderazgo competente por el bienestar de sus colaboradores. A pesar de un apoyo significativo a la motivación del personal con un 49% de respuestas positivas

Teóricamente se vincula con los hallazgos de Imam et al. (2022) quien expuso que un estilo de supervisión efectivo fomenta un ambiente de confianza, promueve la comunicación abierta y alienta la iniciativa personal. Asimismo, al fomentar una comunicación abierta, los supervisores pueden identificar y atender las necesidades de sus equipos, fomentando simultáneamente el avance tanto profesional como personal. Por lo tanto, se destaca que una supervisión competente también impulsa el progreso profesional y el progreso personal de los

empleados, donde, los supervisores que se comprometen activamente con el desarrollo de sus subordinados, proporcionándoles retroalimentación constructiva, oportunidades de aprendizaje y crecimiento, y fomentando un ambiente de trabajo que valore el desarrollo profesional, ayudan a cultivar una fuerza laboral capacitada y comprometida, lo cual no solo beneficia a los empleados individualmente al mejorar sus habilidades y perspectivas de carrera, además, refuerza la habilidad de la empresa para generar nuevas ideas, ajustarse a los cambios y permanecer líder en su sector. Por otro lado, no se cuenta con testimonios directos para este resultado. Desde la perspectiva de quien realiza este estudio, se infiere que los hallazgos obtenidos enfatizan la relevancia de destinar recursos al fortalecimiento de las competencias de gestión y dirección. Esto conlleva la puesta en marcha de iniciativas educativas orientadas a potenciar las aptitudes de liderazgo, sistemas de acompañamiento profesional y asesoramiento personalizado, además de la adopción de normativas que promuevan un entorno de supervisión robusto y colaborativo dentro de la organización. Además, estos hallazgos muestran que una supervisión efectiva no solo mejora el desempeño inmediato, sino que también contribuye al desarrollo a largo plazo de los empleados y la organización, fomentando la innovación, la adaptabilidad y la competitividad de la empresa en su sector.

Los hallazgos relacionados con el cuarto objetivo específico comprobaron que existe relación significativa entre la comunicación y desempeño de los trabajadores ( $p=0.000$ ;  $r=0.719$ ). En efecto, una comunicación eficaz va más allá de la mera transmisión clara y exacta de datos; también contribuye a forjar un ambiente que favorece la apertura, la fiabilidad mutua y el abordaje efectivo de los desafíos organizacionales. Al implementar vías de diálogo fluidas y de fácil acceso, se incentiva a los colaboradores a manifestar sus pensamientos, inquietudes y propuestas con libertad, sin el temor a consecuencias negativas o críticas injustificadas. Este enfoque comunicativo fomenta un clima de participación activa y colaboración constructiva en el seno de la empresa. Esta apertura promueve la confianza mutua entre los miembros del equipo y con la dirección, lo que a su vez fortalece el tejido organizacional y fomenta un sentido de pertenencia y compromiso. Este resultado muestra similitud con lo encontrado por Brito et al. (2020) quien resaltó la importancia de fundar una comunicación segura y una gestión integrada de control, seguimiento y liderazgo para optimar el clima organizacional y desempeño del conjunto de trabajadores.

Teóricamente se vincula con los hallazgos de Villafuerte et al. (2021) quien destacó que una comunicación efectiva facilita la colaboración entre equipos, mejora la toma de decisiones y fortalece las relaciones interpersonales, creando un entorno de trabajo más productivo. En el actual escenario empresarial, caracterizado por su dinamismo y constante evolución, la habilidad para adaptarse con rapidez a nuevos retos y circunstancias es crucial para el éxito sostenible. Una comunicación eficiente actúa como impulsor de la agilidad organizacional, facilitando que la

empresa se ajuste y evolucione proactivamente ante las demandas del mercado y las cambiantes necesidades de los clientes. Desde mi perspectiva como investigadora, estos hallazgos sugieren que la comunicación efectiva trasciende la simple transmisión de información. Es un factor que propicia un clima de transparencia y confianza en la organización. Una comunicación abierta puede facultar a los empleados para expresar libremente sus ideas y preocupaciones, lo que podría fomentar una mayor innovación y resolución de problemas. Asimismo, una comunicación eficaz puede potenciar la capacidad de adaptación de la organización, permitiéndole responder con mayor celeridad en exigencias del cliente. En última instancia, una comunicación efectiva puede ser la base para construir una cultura organizacional fuerte y resiliente, capaz de enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en el cambiante entorno empresarial.

En cuanto al quinto objetivo específico se evidenció que existe relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores ( $p=0.000$ ;  $r=0.740$ ), en consecuencia, las condiciones laborales adecuadas abarcan una extensa gama de factores que van más allá de simplemente proporcionar un lugar de trabajo seguro y cómodo. A su vez, la implementación de normativas laborales transparentes y justas, el impulso de una cultura corporativa que priorice el bienestar del personal, y la promoción de un entorno integrador y cooperativo son elementos clave. Cuando el personal se siente protegido, respetado y apreciado en su ambiente de trabajo, su motivación y compromiso aumentan. Esta situación se manifiesta en un aumento del rendimiento y la eficiencia, ya que los trabajadores muestran una mayor disposición a invertir su tiempo y energía en realizar sus tareas con excelencia. Cuando el personal se siente motivado, tiende a comprometerse más profundamente con sus responsabilidades, lo que resulta en un desempeño laboral superior y en la consecución más efectiva de los objetivos organizacionales. Este resultado muestra similitud con lo encontrado por Mendoza et al. (2022) quien encontró que en términos de la convivencia durante las prácticas empresariales, un 48% califica las relaciones interpersonales como buenas, lo que subraya un ambiente generalmente positivo entre los practicantes, además, se demostró que existe una relación directa y significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de los trabajadores con un nivel de significación del 0.05.

Teóricamente se vincula con los hallazgos de Demirovic et al. (2022) quienes exponen que un ambiente de trabajo negativo puede llevar a un alto índice de rotación, absentismo y una baja moral, mientras que un clima positivo contribuye a un bienestar laboral. Por tanto, se señala que, un entorno laboral favorable no solo promueve la satisfacción y el bienestar individual de los empleados, sino que también fortifica el sentido de pertenencia y la unión del equipo, dado que, cuando los trabajadores se sienten parte de una comunidad donde se promueve el respeto mutuo y la colaboración, están más dispuestos a trabajar juntos hacia objetivos comunes y a apoyarse mutuamente en la consecución de los mismo, además, esta colaboración y camaradería

pueden generar un ambiente de trabajo positivo y dinámico que potencie la creatividad, la innovación y el éxito empresarial.

Finalmente, se logró comprobar que existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores ( $p= 0.000$ ;  $r=0.731$ ), en consecuencia, un entorno de trabajo positivo suele generar un mayor compromiso en los empleados, lo cual se manifiesta en una productividad aumentada, una disminución en la tasa de abandono laboral, una mejor conservación del talento y un incremento en la satisfacción profesional. Adicionalmente, un entorno de trabajo positivo tiene el potencial de fomentar la creatividad, promover ideas innovadoras y mejorar la colaboración entre los empleados. Estos elementos pueden contribuir significativamente al progreso de la empresa y fortalecer su posición frente a la competencia en el mercado. Al cultivar un ambiente laboral propicio, se sientan las bases para que los trabajadores desarrollen su máximo potencial, lo que a su vez puede traducirse en ventajas competitivas para la organización en su industria. Esto se relaciona con lo encontrado por Sumba et al. (2022) quien expuso que el clima organizacional es un componente crítico del rendimiento laboral, aspectos como el comunicar, el liderazgo, las dinámicas de los lazos interpersonales, la motivación y la cooperación, así como la valoración del rendimiento, tienen una influencia directa en la formación del ambiente organizacional dentro de una entidad. Además, coincide con Cossio (2022) quien encontró que optimizar las condiciones del ambiente organizacional, se observa un incremento correspondiente en la productividad y el rendimiento del personal.

Así mismo coincide con Olivera y Saldaña (2022) quienes resaltaron que un ambiente laboral óptimo es decisivo para la entidad en cuestión, ya que constituye el espacio de interacción entre los colaboradores, donde se ejecutan todas las tareas y de lo cual depende directamente la productividad, los resultados positivos y la eficacia del personal. Teóricamente se vincula con los hallazgos de Rasli et al. (2022) quien recalca que un clima laboral positivo se caracteriza por la motivación, el compromiso, y la satisfacción del empleado, facilitando la cooperación, el trabajo en conjunto y la eficiencia. En consecuencia, promover y mantener un clima laboral saludable y positivo es fundamental para el bienestar tanto del empleado como de la empresa en su conjunto, dado que, cuando los trabajadores se sienten valorados, respetados y motivados en su entorno laboral, están más inclinados a actuar y comprometerse con su trabajo y a desempeñarse a su máximo potencial, lo cual se traduce en una serie de beneficios tangibles para la organización. Además, un entorno laboral positivo puede optimizar la reputación de la compañía tanto entre los empleados presentes como entre posibles candidatos. Las empresas con una cultura de trabajo positiva son vistas como empleadores deseables, lo que puede cautivar a talentos de alta calidad y optimar la marca empleadora de la organización.

Finalmente, no se cuenta con testimonios directos para este resultado. Desde mi perspectiva como investigadora, estos hallazgos sugieren que un entorno laboral apropiado abarca más que un espacio de trabajo seguro y confortable. Implica también normativas laborales justas, una cultura empresarial que priorice el bienestar del personal y un ambiente que fomente la inclusión y la colaboración. Los empleados que se sienten protegidos, respetados y apreciados tienden a mostrar mayor motivación y compromiso, lo cual puede resultar en un incremento de la eficiencia y la productividad. Conjuntamente, un entorno laboral favorable puede fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo, fomentando la colaboración y potenciando la creatividad y la innovación, factores cruciales para el éxito empresarial a largo plazo.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Se estableció un vínculo significativo y directo entre clima laboral y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.731$ ;  $p=0.000$ ). Esto permite concluir que, cuando los empleados perciben su entorno de trabajo como positivo, donde se sienten valorados, apoyados y motivados, es más probable que se comprometan con sus tareas y muestren un mejor desempeño en sus roles laborales. Por tanto, un clima laboral saludable y positivo puede manifestarse de diversas formas, como una comunicación abierta y práctica, un liderazgo sólido y transparente, oportunidades de desarrollo y progreso profesional, reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho, y un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Se connotó un vínculo significativo y directo entre autorrealización y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.659$ ;  $p=0.000$ ), por ende, al promover el crecimiento y la satisfacción personal de los empleados, la empresa no solo está invirtiendo en el bienestar individual de su fuerza laboral, sino que también está cultivando un ambiente de trabajo más productivo y competitivo en su conjunto, dado que, cuando los empleados se sienten realizados y orgullosos con su trabajo, están más motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa. Este alto nivel de compromiso puede conducir a una mayor dedicación en la ejecución de tareas, a una mejora en la calidad del trabajo y a una mayor eficiencia en la realización de proyectos.

Se propagó un vínculo significativo y directo entre involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.713$ ;  $p=0.000$ ), en otras palabras, cuando los trabajadores se sienten comprometidos y motivados en sus roles laborales, están más dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzo para alcanzar los objetivos organizacionales, además, este alto nivel de involucramiento puede traducirse en una mayor productividad, una mejor calidad de trabajo y una mayor eficiencia en la realización de tareas.

Se evidenció un vínculo significativo y directo entre supervisión y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.749$ ;  $p=0.000$ ), es decir que, cuando los empleados reciben una supervisión adecuada, están mejor equipados para comprender y cumplir con las expectativas del trabajo, así como para recibir orientación y retroalimentación constructiva para mejorar su rendimiento. Al asegurar que se cumplen y se sostienen altos niveles de calidad y eficiencia en las tareas realizadas, se crea un ambiente de trabajo más productivo. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor satisfacción del cliente y a un fortalecimiento de la reputación empresarial consolidando así su posición competitiva.

Se obtuvo un vínculo significativo y directo entre comunicación y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.719$ ;  $p=0.000$ ), por tanto, una comunicación efectiva no solo facilita la

transmisión de información relevante y la coordinación de tareas entre los segmentos del equipo, sino que también promueve un ambiente de trabajo colaborativo y cohesionado, dado que, cuando los empleados se sienten escuchados, informados y comprendidos, están mejor equipados para desempeñar sus funciones de manera eficaz y efectiva, lo que se refleja en un mejor rendimiento general de la empresa.

Se aludió un vínculo significativo y directo entre condiciones laborales y desempeño de los trabajadores ( $Rho=0.740$ ;  $p=0.000$ ), esto permitió concluir que las condiciones laborales adecuadas, que incluyen aspectos como la seguridad, el ambiente físico, las políticas de trabajo, entre otros, tienen un impacto directo en la motivación, el compromiso y la eficacia de los empleados, ya que un ambiente de trabajo positivo no solo optimiza el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, sino que también resulta en una mayor efectividad en sus tareas, lo que beneficia directamente a la empresa en términos de eficiencia y excelencia laboral.



## **4.2. Recomendaciones**

Al área de recursos humanos desarrollar e implementar iniciativas para cultivar un ambiente laboral favorable y eficiente. Estas medidas podrían abarcar el impulso de un diálogo transparente y eficaz en todos los niveles de la empresa, asegurando que cada miembro del equipo se sienta escuchado, apreciado y respetado. El objetivo es crear un entorno que promueva la satisfacción laboral y, en consecuencia, mejore la productividad general de la organización. Asimismo, sería provechoso implementar iniciativas de liderazgo sólido y transparente que generen confianza y brinden dirección clara a los colaboradores. Proporcionar posibilidades de evolución y crecimiento profesional, junto con el reconocimiento y la recompensa por el desempeño destacado, contribuiría a reforzar el compromiso y la satisfacción laboral, lo cual se reflejaría en un rendimiento mejorado y una mayor productividad empresarial.

Al área de recursos humanos de dicha empresa implementar programas de desarrollo personal y profesional que permitan a los trabajadores alcanzar su máximo potencial, lo cual podría incluir la oferta de cursos de formación, mentoría y coaching individualizado, así como oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. También sería crucial establecer un entorno laboral que estimule la innovación, la creatividad y el desarrollo constante, donde los trabajadores se sientan capacitados para explorar nuevas ideas y resolver problemas.

Se aconseja al departamento de personal de la organización reforzar el vínculo afectivo entre los colaboradores, la empresa y sus metas. Esto podría alcanzarse mediante la introducción de iniciativas de implicación y distinción que resalten los éxitos personales y grupales. Se propone fomentar una mayor participación del personal en los procesos decisorios y en el abordaje de retos empresariales. Paralelamente, fomentar un entorno laboral que priorice la cooperación y la empatía recíproca, donde cada integrante del grupo perciba que su contribución es apreciada y cuenta con el apoyo tanto de sus compañeros como de sus líderes. Estas estrategias están orientadas a generar una atmósfera corporativa más integradora y estimulante, que intensifique la dedicación y el bienestar profesional de los colaboradores en su ámbito de trabajo.

Al área de recursos humanos de dicha empresa ofrecer programas de capacitación y desarrollo para los supervisores y líderes de equipo, lo cual podría incluir la enseñanza de habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos, gestión del tiempo y liderazgo situacional. Además, sería importante establecer sistemas de retroalimentación y evaluación que proporcionen a los supervisores información regular sobre el rendimiento de los empleados y áreas de mejora, donde, al invertir en el progreso de habilidades de supervisión y liderazgo, la empresa puede garantizar que los empleados reciban la dirección y el apoyo necesarios para lograr su máximo potencial y auxiliar al éxito general de la organización.

Se recomienda que el departamento de gestión de personal de la compañía desarrolle e implemente tácticas para promover un intercambio de información fluido y eficaz en todos los niveles de la organización. Esto podría incluir la creación de canales de comunicación tanto estructurados como espontáneos, tales como encuentros regulares, circulares informativas y plataformas digitales de colaboración. Adicionalmente, sería ventajoso proporcionar formación en destrezas comunicativas a todo el personal, haciendo hincapié en la capacidad de escucha, la expresión clara y la comprensión empática. El perfeccionamiento de la comunicación interna puede disminuir los equívocos y potenciar la cooperación, lo cual se traduciría en una mejora del rendimiento tanto personal como grupal

Al área de recursos humanos de dicha empresa llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los aspectos relacionados con el entorno laboral, como la seguridad, el confort físico y las políticas laborales, por tanto, se podría implementar medidas para abordar cualquier área de mejora identificada, como la actualización de equipos de seguridad, la mejora del diseño ergonómico de los espacios de trabajo o la revisión de las políticas de beneficios y compensación, dado que, al priorizar el bienestar al cuidar del bienestar y la satisfacción del empleado, la compañía puede fomentar un entorno laboral favorable y propicio que fomente la dedicación y el desempeño de los trabajadores, lo que a su vez contribuirá al éxito global de la empresa.

## REFERENCIAS

- Aliaga, G., & Castillo, B. (2020). Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada-Lima, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25093/Aliaga%20Silva%2c%20Giselle%20Cristina%20-%20Castillo%20Palomino%2c%20Beatriz%20Del%20Rosario.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arbulu, M. y Rodríguez, D. (2022). *Clima laboral y motivación en los trabajadores de una empresa de servicio público de la Ciudad de Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10125/REP\\_MIGUEL.ARBULU\\_DIEGO.RODRIGUEZ\\_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10125/REP_MIGUEL.ARBULU_DIEGO.RODRIGUEZ_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Battisti, E., Alfiero, S. & Leonidou, E. (2022). Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *Journal of Business Research*, 150, 38–50. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jbusres.2022.06.010>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 30(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Caliskan, A. & Koroglu, O. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2761521>
- Campos, D. y Suxe, Y. (2022). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Chota]. Repositorio UNACH. [https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/369/Campos\\_Delgado-D%20%26%20Suxe-Quiroz\\_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/369/Campos_Delgado-D%20%26%20Suxe-Quiroz_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera ed.). UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chowdhury, R. (2019). A Holistic Approach to Employee Engagement. En R. Chowdhury, *Systems Thinking for Consultants*. Singapore: Springer. [http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-8530-8\\_10](http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-8530-8_10)
- Cordova, C. y Silva, D. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88278/C%c3%b3rdova\\_ACE-Silva\\_TDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88278/C%c3%b3rdova_ACE-Silva_TDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cossio, F. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de trabajadores de una empresa transportista. *Revista de ciencias sociales*, 3(3), 76-85. <https://socialinnovasciences.org/ojs/index.php/sis/article/view/108/122>
- Demirovic, D., Petrovic, M., Sekulic, D., Radovanovic, M., Blesic, I., Vuksanovic, N., . . . Tretiakova, T. (2022). Significance of the Work Environment and Personal Resources for

- Employees' Well-Being at Work in the Hospitality Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316165>
- Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Nurse Lead*, 19(6), 585–589. <https://doi.org/10.1016%2Fj.mnl.2021.08.009>
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration Business and Organization*, 1(3), 8-15. <http://dx.doi.org/10.61242/ijabo.20.40>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gopinarth, R. (2020). Prominence of Self-Actualization in Organization. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 11591-11602. [https://www.researchgate.net/publication/343375897\\_Prominence\\_of\\_Self-Actualization\\_in\\_Organization](https://www.researchgate.net/publication/343375897_Prominence_of_Self-Actualization_in_Organization)
- Guerrero, F., Neira, L., Vasconez, H. y Vasconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 536-549. [10.35381/cm.v5i9.214](https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214)
- Hammeed, A., Hussain, S., Ahmed, N., Ahmed, Z. & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Hernandez, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <http://dx.doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huang, W., Yuan, C. & Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers Psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Imam, H., Sahi, A. & Farasat, M. (2022). The roles of supervisor support, employee engagement and internal communication in performance: a social exchange perspective. *Corporate*

*Communications: An International Journal*, 28(3), 489-505.  
<https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2022-0102>

- Koopmans, L., Coffeng, J., Bernaards, C., Cécile, B., Hildebrandt, V. & Beek, H. V. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health volume, 14*(513). <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-14-513>
- Mahmud, E., Maharani, V., Sani, A. & Mukaffi, Z. (2019). The effecto of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Mallma, J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 167-182. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25518>
- Mansoor, Y., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2020-2204/full/pdf>
- Mendoza, J., Burbano, V. & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Informacion tecnologica*, 33(6), 157-166. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
- Mirando, M. y Villasís, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n1/2448-9190-ram-66-01-115.pdf>
- Montoya, J., Vasquez, E., Cordova, J. y Ramirez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849 - 10863. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1136](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136)
- Musheke, M. & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659-671 . <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Olivera, L. y Saldaña, J. (2022). *Influencia del clima laboral en el compromiso de los colaboradores del área administrativa de la Caja Piura 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privado Antenor Orrego]. Repositorio UPAO.

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9923/REP\\_LEONARDO\\_OLIVERA\\_JEAN.SALDA%c3%91A\\_INFLUENCIA.COLABORADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9923/REP_LEONARDO_OLIVERA_JEAN.SALDA%c3%91A_INFLUENCIA.COLABORADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. (1° ed.)*. Perú: Cartolan.

Rasli, N., Syamirah, N., Binti, M., Mohd, R. & Binti, I. (2022). A review of work environment on employoyee productivity. *International Journal of Accounting, (IJAFB)*, 7(42), 102 – 109. <http://www.ijafb.com/PDF/IJAFB-2022-42-08-13.pdf>

Sadewo, P., Surachman, S. & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>

Salvador, J., Marco, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>

Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in cognitive psychology*, 16(4), 321–328. <https://doi.org/10.5709%2Facp-0306-9>

Villafuerte, S., Viterri, F. y Lopez, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista Espacios*, 42(8), 14-26. <https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen, K., Nassani, A. & Haffar, M. (2020). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9136218/pdf/fpubh-10-890400.pdf>

## ANEXOS



Pimentel, 21 de junio de 2024

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°: MODIFICAR**, el proyecto de investigación perteneciente a la línea de investigación de DESARROLLO HUMANO, COMUNICACIÓN Y CIENCIAS JURÍDICAS PARA ENFRENTAR LOS DESAFÍOS GLOBALES, a cargo de los estudiantes y/o egresados del Programa de estudios de **TRABAJO SOCIAL** según se detalla en el anexo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°: MODIFICAR**, la Resolución de Facultad con la que se asigna Asesor y/o Jurado evaluador en el extremo del título del proyecto de investigación quedando tal como se detalla en el anexo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 3°: DEJAR SIN EFECTO**, toda Resolución emitida por la Facultad que se oponga a la presente Resolución.

### **REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



Ing. Carlos Alberto Chirinos Ríos  
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Ing. María Noelia Sialer Rivera  
Secretaria académica Facultad de Ciencias de la salud

Cc: Interesada, Archivo



**ANEXO**

<b>N°</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Título Proyecto de investigación Actual</b>	<b>Título Proyecto de investigación anterior</b>	<b>Resolución de aprobación de proyecto</b>
1	CHULLE SAAVEDRA DORA ISABEL	DESATENCIÓN FAMILIAR EN EL PROCESO EDUCATIVO EN ESTUDIANTES DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 15027, SULLANA 2023	DESATENCIÓN FAMILIAR EN EL PROCESO EDUCATIVO <u>DE LOS ALUMNOS</u> DEL SEGUNDO AÑO DE SECUNDARIA DE LA <u>LE</u> 15027, SULLANA 2023	0989-2023/FADHU-USS
3	SOPLIN MARTINEZ GLADYS ESTHER	FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y RIESGO DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN UN HOSPITAL DE LA ZONA ESTE DE LIMA, 2022	FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y <u>EL</u> RIESGO DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN <u>EL HOSPITAL AURELIO DÍAZ UFAÑO Y PERAL LIMA</u> , 2022	1191-2022/FADHU-USS
4	GUILLEN CUBA JUDITH AMASIFUEN VASQUEZ JACKIE ELIZABETH	CAPACIDADES EMPRENDEDORAS Y CALIDAD DE VIDA DE LAS MADRES DEL COMEDOR INFANTIL PARROQUIAL VIRGEN DEL CARMEN DEL AA.HH. JOSE BOTERIN CALLAO 2024	APOYO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN PACIENTES CON LEUCEMIA DEL SERVICIO DE HEMATOLOGÍA - HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2022	0135-2023/FADHU-USS
5	GRANDA PEÑA MARIA ESTEFANI	CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. - PIURA 2023	CLIMA LABORAL <u>Y SU RELACIÓN CON EL</u> DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H&H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C - PIURA 2023	0031-2024/FADHU-USS





**VISTO**

El oficio N° 0001-2024/FADHU-DTS-USS de fecha 24 de enero del 2024, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en donde solicita se emita la resolución de asesor del proyecto de investigación (tesis); y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intromisión", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo al Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión B, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PO-USS, que indica:

- Artículo N° 67. Designación del asesor: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad".

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** DESIGNAR como ASESOR del proyecto de Investigación (tesis) al docente el **MG. MONTENEGRO SALDANA CECILIA FABIOLA** del trabajo siguiente:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA DE INVESTIGACIÓN
1	GRANDA PEÑA MARIA ESTEFANI	CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H&H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C - PIURA 2023

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Pimentel, 23 de septiembre de 2024

**VISTO:**

Oficio N°0014-2024/FACSA-DTS-USS de la Dirección de escuela profesional de Trabajo social,  
y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 48° que a la letra dice: "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.";

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, en su artículo 28° establece: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal. El presidente será el docente de la especialidad que ostente el mayor grado académico.";

Que, mediante Resolución de Facultad N°0033-2024/FADHU-USS de fecha 29 de enero 2024 se designó a los miembros del Jurado evaluador de la Tesis CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. - PIURA 2023, a cargo de GRANDA PEÑA MARIA ESTEFANI, del programa de estudios de TRABAJO SOCIAL en la modalidad de estudios presencial.

Que, mediante documento de vistos, la coordinadora de investigación de la Escuela profesional de TRABAJO SOCIAL, remite propuesta de modificación del Jurado evaluador de la Tesis en referencia, por motivo de pérdida de vínculo laboral de uno de sus miembros, proponiendo a:

PRESIDENTE: MG. MERINO BECERRA CAROLINA JOANNE  
SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA  
VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA

Estado a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°: MODIFICAR**, la resolución N°0033-2024/FADHU-USS de fecha 29 de enero 2024 en el extremo de la conformación del jurado evaluador de la Tesis CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORÍA EN INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. - PIURA 2023, a cargo de GRANDA PEÑA MARIA ESTEFANI, del programa de estudios de TRABAJO SOCIAL, en la modalidad de estudios presencial, según se indica:

PRESIDENTE: MG. MERINO BECERRA CAROLINA JOANNE  
SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA  
VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA

**ARTÍCULO 2°: DISPONER**, que los Miembros del Jurado, así como al aspirante al Título Profesional, deberán ajustarse a lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos de la USS.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

Mg. Carlos Alberto Chirinos Ríos  
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Ing. María Noelia Sialer Rivera  
Secretaría académica Facultad de Ciencias de la salud

Cc: Interesados, Archivo



**CONSULTORIA EN INGENIERIA Y  
CONSTRUCCION S.A.C.**  
RUC N° 20532076774

*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de  
la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

PIURA 03 DE ENERO DEL 2024.

Yo **LUIS ANGEL ORDINOLA DURAN**, representante legal de **H&H CONSULTORIA EN INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C** identificado con DNI N°:48165358, con poder inscrito en la localidad de PIURA.

**OTORGA LA AUTORIZACIÓN,**

A la señorita **María Estefany Granda Peña**, identificada con DNI N°:73009487, egresada/bachiller de la carrera de trabajo social, para que utilice la siguiente información pertinente de la empresa, en función del proyecto de investigación, denominada: **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN H & H CONSULTORIA EN INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C. – PIURA 2023"** al uso de dicha información que conforma a la empresa, sean efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis enunciada en las líneas de arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

H&H CONSULTORIA EN INGENIERIA  
Y CONSTRUCCION S.A.C.  
C.R. Luis Angel Ordóñez Durán  
GERENTE GENERAL

## Cuestionarios

### Escala Clima Laboral CL-SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: Sexo: M ( ) F ( )

Estado civil: ..... Tiempo de permanencia en la organización:

Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Nº	Clima laboral	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					

17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					

47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral						
48	Existe un trato justo en la institución						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros						

## ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando.

Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					





---

Colaborador	11	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2				
Colaborador	12	2	5	2	5	2	4	5	5	1	2	5	3	4	4	1	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	3	5	4	5	3	2	4	3	4				
Colaborador	13	1	5	3	5	2	3	5	5	3	1	5	2	5	5	2	2	4	5	3	5	5	4	2	1	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3				
Colaborador	14	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	5	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3					
Colaborador	15	3	5	1	4	2	5	5	5	2	2	4	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	1	3	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	5				
Colaborador	16	2	5	2	4	2	5	4	5	3	2	4	2	4	3	3	1	5	5	5	5	4	5	2	2	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	1	3	5	5	4	5	5	5	1	1	3	3	5				
Colaborador	17	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1			
Colaborador	18	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2
Colaborador	19	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2		
Colaborador	20	2	3	3	4	1	4	2	3	3	1	3	2	3	4	1	1	5	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3
Colaborador	21	2	5	2	5	2	5	4	4	2	2	4	1	5	5	3	2	5	5	5	4	4	5	3	2	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4			

---

---

Colabo rador	22	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3					
Colabo rador	23	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2					
Colabo rador	24	2	2	1	2	1	3	4	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	3	4					
Colabo rador	25	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3					
Colabo rador	26	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2				
Colabo rador	27	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Colabo rador	28	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1		
Colabo rador	29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
Colabo rador	30	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	
Colabo rador	31	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2			
Colabo rador	32	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	

---



**Tabla 19***Base de datos del desempeño laboral*

Muestra	Desempeño de tarea					Desempeño contextual					Desempeño contraproducente			
	PR	PR	PR	PR	PR	PR	PR	PR	PR	PRG	PRG	PRG	PRG	PRG
	G.1	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	G.8	G.9	.10	.11	.12	.13	.14
Colaborador 1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	1	2	2
Colaborador 2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4
Colaborador 3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	1	1	2	2
Colaborador 4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	1	1
Colaborador 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4
Colaborador 6	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	2	3	1	2
Colaborador 7	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	5
Colaborador 8	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3
Colaborador 9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5
Colaborador 10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3
Colaborador 11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	4	4
Colaborador 12	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	2	1
Colaborador 13	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	2	1	1
Colaborador 14	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2
Colaborador 15	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	2	3
Colaborador 16	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	2	2
Colaborador 17	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	5	4	5
Colaborador 18	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	4	3	4	5
Colaborador 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	5	5
Colaborador 20	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4
Colaborador 21	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	2	1
Colaborador 22	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3
Colaborador 23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4

Colaborador 24	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4
Colaborador 25	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4
Colaborador 26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	5	5	5
Colaborador 27	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	4	4	5	4
Colaborador 28	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4
Colaborador 29	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	5	5	5
Colaborador 30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Colaborador 31	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	4	5	4	4
Colaborador 32	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	5	5
Colaborador 33	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5
Colaborador 34	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5
Colaborador 35	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	5	5	5	4
Colaborador 36	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	4	4	3	4
Colaborador 37	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	5
Colaborador 38	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	5	4	4	4
Colaborador 39	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	5	5	4	4
Colaborador 40	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	5	5	4