



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON  
GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MIRELIA QUINO SANCHEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS**  
**TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON**  
**GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD**  
**DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MIRELIA QUINO SANCHEZ**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO :   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :   
Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 0797-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-7590** de fecha **21-06-2024** de **MIRELIA QUINO SANCHEZ**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **MIRELIA QUINO SANCHEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* Segundo miembro : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* Asesor : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes 15 de julio de 2024
- \* Hora : 10:00 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Dr. Benigno Callata Quispe*  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N.º 1218-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de noviembre de 2023

#### **VISTOS:**

El Expediente: N° 2023-CU-14988 de fecha **22 de noviembre de 2023**, del **Bach. MIRELIA QUINO SANCHEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

#### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. MIRELIA QUINO SANCHEZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023** conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, él Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023** presentado por el (la) **Bach. MIRELIA QUINO SANCHEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al **Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N.º 938-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 077-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-12633, presentado por: **QUINO SANCHEZ MIRELIA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el(la) egresado(a): **QUINO SANCHEZ MIRELIA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, de acuerdo al acta de supervisión y conformidad de fecha 18 de setiembre de 2023 realizado por el Vicerrectorado de Investigación en la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual, en el desarrollo del punto 2, indica:

*"El director de la Unidad de Investigación Dr. David Juan Gutiérrez Mayta informa integrar a 03 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas miembros del comité investigador a los docentes: - Dr. Roberto Payé Colquehuanca, Dr. Robbins Flores Aguilar, el Mgtr. Jhon Alex Quispe Mejía y accesitario el Dr. Juan Mauricio Pilco Churata; que bajo revisión del CV docente investigador de cada miembro se da conformidad de cumplir con el perfil investigador requerido por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación (...)"*



**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-12633, presentado por: **QUINO SANCHEZ MIRELIA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitolado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE, CARACOTO, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**Que**, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 28 de setiembre de 2023, por el docente: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitolado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023, presentado por: **QUINO SANCHEZ MIRELIA** para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.



**RESOLUCIÓN N.º 938-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 05 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por-el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	QUINO SANCHEZ MIRELIA
Título de la propuesta de investigación:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO:** La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

**TERCERO:** DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"NESTOR CERES VELAZCO"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Unidad de Investigación (1)  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
BCQ/vnop.



## CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	18%
---	--	-----

2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
---	--	----

3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
---	--	----

4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
---	---	-----

5	moam.info Fuente de Internet	<1%
---	---------------------------------	-----

6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
---	---	-----

7	1library.co Fuente de Internet	<1%
---	-----------------------------------	-----

repositorio.unifsc.edu.pe



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO TESIS</b>	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MIRELIA QUINO SANCHEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72002183
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-0226-248X">https://orcid.org/0009-0005-0226-248X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI





### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRELIA QUINO SANCHEZ identificado con DNI Nro. 72002183 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA COMPLEJO DEPORTIVO CON GRASS SINTÉTICO EJECUTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de agosto del 2024

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISISTA



Huella



## **DEDICATORIA**

Damos gracias a Dios por guiarnos en el camino de la sabiduría y la justicia, para así lograr todas las metas que nos trazamos por más increíbles que estas parezcan.

El presente trabajo va de dedicado a mi madre AGUEDA SANCHEZ MAMANI que ha sabido formarme con buenos hábitos y valores los cuales me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

Agradezco a mis abuelos, cuya guía desde el cielo me impulsa a seguir adelante con mis proyectos, y a mi familia, por su incesante y constante respaldo, ya que, sin ellos, no habría sido posible completar mi formación profesional y concluir esta etapa de mi vida.



## **AGRADECIMIENTO**

En principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, para así lograr todas mis metas que me he trazado por más increíble que estas parezcan.

Quiero mostrar mi más profundo agradecimiento a los profesores de la "Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez", tanto a los que actualmente están presentes como a los que ya no forman parte de ella. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales en la formación de nuevos valores y en la enseñanza durante mi tiempo en la institución.

Agradezco sinceramente a mi asesor de tesis, el Dr. Licímaco Aguilar Pinto, por su inestimable apoyo y comprensión durante la elaboración de este trabajo. También quiero expresar mi gratitud a todas las personas que de alguna manera contribuyeron a la realización de este estudio.  
¡Muchas gracias a todos!



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA ..... iii

AGRADECIMIENTO ..... iv

RESUMEN ..... x

ABSTRACT ..... xi

INTRODUCCIÓN ..... xii

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema ..... 14

1.2. Formulación del planteamiento del problema ..... 15

    1.2.1. Problema general ..... 15

    1.2.2. Problemas específicos ..... 15

1.3. Justificación del estudio ..... 16

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general ..... 17

2.2. Objetivos específicos ..... 17

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de El estudio ..... 18

    3.1.1. Antecedentes internacionales ..... 18

    3.1.2. Antecedentes nacionales ..... 20

    3.1.3. Antecedentes locales ..... 22



3.2. Marco teórico ..... 25

3.3. CLIMA ORGANIZACIONAL ..... 25

    3.3.1. Factores del Clima Organizacional ..... 26

    3.3.2. Modelos teóricos del clima organizacional ..... 28

    3.3.3. Impacto en el Desempeño Laboral ..... 29

3.4. DESEMPEÑO LABORAL ..... 30

    3.4.1. Factores Internos y Externos ..... 31

3.5. Marco conceptual ..... 31

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general ..... 34

4.2. Hipótesis específica ..... 34

4.3. Variables ..... 35

4.4. Operacionalización de variables ..... 36

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE EL ESTUDIO**

5.1. Enfoque de El estudio ..... 37

5.2. Método(s) aplicados a El estudio ..... 37

5.3. Tipo de investigación ..... 37

5.4. Nivel de investigación ..... 38

5.5. Diseño de investigación ..... 38

5.6. Población y muestra ..... 38

    5.6.1. Población ..... 38



5.6.2. Muestra..... 38

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento ..... 39

5.7.1. Técnica ..... 39

5.7.2. Instrumento..... 39

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 39

5.8.1. Confiabilidad..... 39

5.9. Validez..... 40

5.10. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 40

5.11. Contrastación de hipótesis..... 41

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados ..... 46

6.2. Prueba de normalidad de las variables ..... 46

6.3. Análisis e interpretación de resultados..... 47

6.4. Escala de interpretación de las correlaciones..... 48

6.5. Discusión de resultados..... 54

CONCLUSIONES..... 58

RECOMENDACIONES ..... 60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 62

ANEXOS ..... 65



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables y dimensiones.....	36
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach .....	40
<b>Tabla 3</b> Contrastación de la hipótesis general.....	41
<b>Tabla 4</b> Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	42
<b>Tabla 5</b> Contrastación de la hipótesis específica 2 .....	43
<b>Tabla 6</b> Contrastación de la hipótesis específica 3 .....	44
<b>Tabla 7</b> Contrastación de la hipótesis específica 4 .....	45
<b>Tabla 8</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	47
<b>Tabla 9</b> Escala de medición de las correlaciones.....	48
<b>Tabla 10</b> Prueba estadística del objetivo general de correlaciones .....	49
<b>Tabla 11</b> Prueba estadística del objetivo específico 1 de correlaciones.....	50
<b>Tabla 12</b> Prueba estadística del objetivo específico 2 de correlaciones .....	51
<b>Tabla 13</b> Prueba estadística del objetivo específico 3 de correlaciones .....	52
<b>Tabla 14</b> Prueba estadística del objetivo específico 4 de correlaciones .....	53



### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Escala de interpretación de diagramas de dispersión.....	48
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión del objetivo general.....	49
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 1 .....	50
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 2 .....	51
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 3 .....	52
<b>Figura 6</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 4 .....	53



## RESUMEN

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. Para realizar El estudio, se usó el siguiente enfoque metodológico: se empleó un método cuantitativo con un diseño correlacional de tipo no experimental y corte transeccional, siendo de índole aplicada y con un enfoque deductivo. La población del estudio fue de 37 trabajadores por lo que se consideró una muestra censal, aplicando el instrumento al 100% de la población. La técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento es un cuestionario. La confiabilidad fue de un valor Alfa de Cronbach de 0,898 para la variable 1 y un valor de 0,914 para la variable 2. La valides del instrumento, fue valorado por tres expertos en la materia. El resultado mostró el coeficiente de correlación, este se halló mediante la prueba de R de Pearson con un valor ( $r = 0.898$ ), lo cual demuestra que estas variables de estudio tienen una relación alta positiva. Además, el p-valor se halló mediante el estadístico tau b de Kendall cuyo valor fue de 0.000 ( $p=0.000 < 0.05$ ). Por lo que se concluyó que la relación es significativa.

**Palabras clave:** Confianza, dedicación, experiencia, liderazgo, motivación, participación.



## ABSTRACT

The overarching goal was to find out how much of a correlation there was between the working conditions of the District Municipality of Caracoto's 2023 sports facility with artificial grass and the employees' productivity on the job. This research made use of a quantitative strategy, a correlational level, a non-experimental cross-sectional design, and the applied and deductive methods. The study population was 37 workers, so it was considered a census sample, applying the instrument to 100% of the population. A questionnaire served as the tool for the survey approach. For the first variable, the dependability was 0.898, and for the second, it was 0.914, according to Cronbach's Alpha. Three professionals in the area evaluated the instrument's validity. The result showed the correlation coefficient, which was found through the nonparametric R of Pearson test with a value ( $r = 0.898$ ), which shows that these study variables have a high positive relationship. In addition, the p-value was found through Kendall's tau b statistic whose value was 0.000 ( $p=0.000 < 0.05$ ). Therefore, it was concluded that the relationship is significant.

**Key words:** Confidence, dedication, experience, leadership, motivation, participation.



## INTRODUCCIÓN

En la construcción pública, el clima organizacional y el esfuerzo laboral se convierten en los dos principales factores que inciden directamente en la calidad y eficiencia de los proyectos en un contexto global y peruano. A nivel internacional, la industria de la construcción es un pilar fundamental del desarrollo nacional, y la efectividad de las organizaciones involucradas en los programas nacionales puede afectar significativamente la infraestructura, la inversión y el bienestar social. En este sentido, el estudio del clima organizacional así como su vinculación con el desempeño laboral es de relevancia global, ya que puede revelar mejores prácticas y estrategias para optimizar el desempeño del servicio público a nivel mundial.

A nivel mundial, la industria de la construcción pública se enfrenta a desafíos cada vez más complejos, que van desde la creciente demanda de infraestructura hasta la necesidad de abordar problemas ambientales y sociales. En este contexto, la comprensión del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral adquiere una relevancia estratégica. Diferentes culturas laborales, normativas y dinámicas sociales pueden influir en la forma en que los equipos de construcción se desempeñan en todo el mundo. Fomentar un ambiente organizacional positivo, promoviendo la colaboración, motivación y satisfacción de los trabajadores, puede jugar un papel relevante en el éxito de proyectos de construcción a nivel internacional en el ámbito público. Esta tesis busca explorar los vínculos entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto de la construcción pública, con el objetivo de identificar prácticas efectivas que puedan ser aplicadas.

En el contexto peruano, la construcción pública es un sector de gran relevancia económica y social. La inversión en infraestructura pública desempeña un papel importante en el desarrollo del país, mejorando la forma de vida de las personas ya que promueve el crecimiento



económico. Sin embargo, a pesar de su relevancia, la industria de la construcción enfrenta desafíos que van desde la gestión de recursos hasta la calidad de las obras ejecutadas. En este contexto, el estudio del clima organizacional se torna esencial para identificar áreas de mejora y optimizar la ejecución de proyectos de construcción pública. Esta tesis se enfocará en analizar la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo en el sector de la construcción, con el propósito de proporcionar recomendaciones prácticas que contribuyan al éxito de los proyectos así como al desarrollo sostenible.

En ese sentido, se busca analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Caracoto, un entorno donde la gestión de obras de infraestructura pública desempeña un papel vital en el progreso y bienestar de la comunidad local. Mediante este estudio, se busca no solo aportar conocimiento a nivel teórico, sino también ofrecer recomendaciones específicas y aplicables que contribuyan al éxito de proyectos de construcción pública.

Este proyecto se lleva a cabo en conformidad con las normativas establecidas en la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, la cual proporciona directrices a fin de garantizar la excelencia en las investigaciones, a fin de cumplir con los requerimientos para la obtención de títulos profesionales.

CAPÍTULO I, desarrolla, el planteamiento del problema.

CAPÍTULO II, desarrolla los objetivos del estudio.

CAPÍTULO III, desarrolla los fundamentos teóricos de El estudio.

CAPÍTULO IV, desarrolla las hipótesis del estudio y la operacionalización del estudio.

CAPÍTULO V, desarrolla la metodología y la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO VI, muestra Los hallazgos, la discusión y las conclusiones.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, las obras públicas enfrentan desafíos en la calidad y eficiencia del trabajo del sector público. La implementación exitosa del diseño de proyectos públicos es de crucial relevancia en el desarrollo económico así como social de las naciones. Sin embargo, en muchas partes del mundo existe una brecha entre las expectativas de calidad y eficiencia y la realidad de la ejecución de proyectos públicos. Para superar estos obstáculos y aumentar la calidad a escala mundial, se ha enfatizado el efecto del entorno organizacional en el desempeño de los empleados (Denison y Mishra, 1995).

En el contexto peruano, la construcción pública es vital de la inversión en infraestructura y desarrollo nacional. La ejecución exitosa de proyectos de construcción no solo impacta en el estilo de vida de los individuos, sino que también influye en la estabilidad económica y el progreso del país. Sin embargo, la industria de la construcción en el Perú se enfrenta a problemas persistentes relacionados con retrasos en la ejecución, presupuestos desbordados y estándares de calidad variables. La vinculación entre el clima organizacional, así como el desempeño laboral en este contexto nacional es un tema crucial que merece una evaluación profunda, contribuyendo a la eficiencia de la construcción pública en el país (Robbins y Judge, 2012).



Dentro del contexto específico, la Municipalidad Distrital de Caracoto, ubicada en el corazón de la región Puno, se presentan desafíos únicos relacionados con la gestión de obras de construcción pública. Caracoto, como muchos Distritos, enfrenta limitaciones presupuestarias y recursos humanos limitados, lo que puede influir en la ejecución y el éxito de proyectos de construcción local. La vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en esta obra es especialmente relevante, ya que puede proporcionar información valiosa sobre cómo optimizar la gestión de obras públicas en contextos similares en el Perú.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1. ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?



PE4. ¿Cuál es la relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?

### 1.3. Justificación del estudio

**Justificación Teórica:** El estudio en el contexto de la construcción pública reviste una relevancia significativa. A nivel teórico, esta investigación contribuirá al entendimiento de las dinámicas internas de las organizaciones públicas en el ámbito de la construcción, profundizando en la vinculación entre el ambiente laboral y la eficacia en la realización de obras. Los resultados de este estudio permitirán enriquecer la literatura, al ofrecer una perspectiva específica que se enfoca en un sector crucial para el desarrollo de las comunidades.

**Justificación Metodológica:** La justificación metodológica de este estudio radica en la necesidad de aplicar rigurosos métodos de investigación para analizar y comprender la relación. Utilizaremos métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos, incluyendo encuestas. Esta metodología permitirá obtener una imagen completa y precisa de la situación, lo que a su vez respaldará la validez así como la confiabilidad de los hallazgos. La elección de métodos sólidos garantiza que los resultados sean aplicables a otras municipalidades y organizaciones.

**Justificación Práctica:** La relevancia práctica de este estudio aborda un problema real y apremiante en la gestión de obras de construcción pública. Los hallazgos proporcionarán a los tomadores de decisiones locales información valiosa para mejorar la supervisión, planificación y ejecución de proyectos de construcción pública. Si se mejora el entorno organizacional y el desempeño laboral en este entorno, se pueden lograr iniciativas más exitosas, una mejor calidad de vida para los lugareños y un modelo a seguir para otras ciudades.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.

OE4. Establecer el grado de relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de El estudio

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

En Indonesia Khofifah (2022) en el estudio que se tituló: "El impacto de las competencias derivadas de la motivación, la retribución y el clima organizativos en el rendimiento en los trabajadores" tiene de objetivo estudiar la relación entre la motivación organizacional, la compensación, el clima organizacional ético. El método usado fue un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, método encuesta y diseño correlacional, aplicado a 100 empleados. Los hallazgos apuntan a un vínculo causal entre factores como la motivación organizacional y la remuneración, así como un ambiente de trabajo ético y qué tan bien los empleados hacen su trabajo. Finalmente, un ambiente de trabajo ético, salarios competitivos e incentivos para los empleados desempeñan un papel en el incremento de la productividad laboral. Igualmente importante para fomentar un lugar de trabajo productivo es brindar a los empleados oportunidades de elogios y reconocimiento.

En Colombia, Polo y Paramo (2022) llevaron a cabo un estudio destinado a examinar las repercusiones del clima organizacional en el rendimiento en el trabajo. El propósito



fue examinar cómo el ambiente de trabajo afecta la productividad. La técnica de estudio se definió por diseño correlacional, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, método de encuesta y utilización de datos cuantitativos. Los hallazgos demostraron una correlación clara e inequívoca. En última instancia, el clima organizacional tiene un papel relevante en el desempeño en el trabajo de los colaboradores administrativos, con posibles consecuencias importantes para la gestión de recursos humanos en el entorno corporativo.

En Indonesia Nabella et al. (2022) el artículo La influencia del liderazgo y la cultura organizativa, mediada por el clima organizativo. El propósito es analizar la incidencia del liderazgo y la cultura organizacional, mediada por el clima organizacional. El método usado un enfoque cuantitativo en la que se usó una encuesta para medir el liderazgo, la cultura organizacional, el clima organizacional. La población del estudio fueron las escuelas secundarias, la muestra fue de 200 profesores. El resultado encontró que el liderazgo. Se determinó que un liderazgo eficaz y una cultura organizacional sólida desempeñan un papel relevante de un entorno organizacional favorable, que posteriormente mejora el desempeño del trabajo. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones prioricen el liderazgo para mejorar su productividad.

En Ecuador, Loza et al. (2021) realizaron un artículo titulado " Impacto del Ambiente Laboral en la Productividad de los empleados" con el propósito de examinar las variables en el rendimiento en el trabajo de los empleados. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativa, siendo un estudio empírico con un método analítico, descriptivo y de nivel correlacional. Se usó una metodología de encuesta, mediante un cuestionario con escala Likert, administrado a una muestra de 30 personas. De acuerdo



con los hallazgos, aunque el 10% de los participantes afirmó que la buena comunicación interpersonal ocurre muy raramente en el trabajo, el 17% dijo que ocurre a veces. De igual forma Se halló una correlación entre las variables.

En Estados Unidos Kuenzi et al. (2020) en el estudio que se tituló: entorno organizativo ético: La conexión entre el liderazgo ético y el ambiente ético en la organización se centra en la correlación entre ambos. El enfoque utilizado incluyó el examen de teorías y la administración de una encuesta a una muestra diversa de 1.200 trabajadores de muchas empresas. Los hallazgos muestran una vinculación entre el liderazgo ético y la atmósfera ética dentro de las empresas. En resumen, el liderazgo ético y un clima organizacional ético son cruciales para establecer una atmósfera ética dentro de las empresas y mitigar la conducta poco ética. Asimismo, el equilibrio de vida laboral y personal afecta la calidad del trabajo y el ambiente.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales**

Flores y Delgado (2022); El efecto del ambiente de trabajo en las labores de los colaboradores en la beneficencia de Iquitos. El propósito es identificar los rasgos del ambiente laboral de los miembros de la Asociación. El estudio se llevó a cabo mediante una evaluación sistemática de publicaciones científicas, utilizando un conjunto específico y una muestra de nueve artículos. Además, se dio una revisión de bases de datos y literatura. Se determinó que la mayoría de los individuos están de acuerdo con un clima organizacional deseable, lo que indica la factibilidad de crear un ambiente positivo para una institución. Además, se descubrió que el clima organizacional y el desempeño del trabajo. tienen un impacto beneficioso. Sin embargo, es necesario mejorar las posibilidades de ascenso laboral.



En el estudio de Alfaro (2022) bajo el título " El análisis del ambiente laboral y el rendimiento laboral en la Municipalidad de Sabandia", se busca principalmente explorar la relación de las dos variables. Utilizando un diseño correlacional y una metodología de encuesta, el estudio adopta un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. La muestra seleccionada comprende 60 empleados de la Municipalidad. De acuerdo con los hallazgos, existe un vínculo estadísticamente significativo ( $r=73,6\%$ ,  $p=0,00$ ) entre los dos factores en los colaboradores. Los hallazgos sugieren que el ambiente laboral impacta en la productividad de los empleados. Este hallazgo tiene importantes ramificaciones en la manera en que el gobierno gestiona los recursos humanos.

Olivera et al. (2021) en el estudio que se tituló: " El ambiente laboral y el rendimiento laboral de los empleados" buscaron determinar la relación de estas dos variables en la empresa Cotton Life. El método usado un estudio cuantitativo en la que se usó una encuesta para medir la respuesta de los colaboradores. La población del estudio fueron los trabajadores. La muestra fueron 100 individuos. Se estableció la existencia de una asociación entre el ambiente corporativo y el desempeño de los trabajadores. Los empleados que experimentan un ambiente empresarial favorable tienden a obtener resultados laborales superiores. El hallazgo demuestra que el ambiente corporativo tiene una influencia sustancial en el desempeño de los empleados. Por tanto, es fundamental que las organizaciones posean conocimientos sobre el entorno laboral.

Guerra (2022), en el estudio que se tituló: "Clima laboral y Desempeño organizacional en el Hospital de Andahuaylas", buscó determinar la relación entre ambas variables. La metodología sigue un enfoque cuantitativo, y un nivel descriptivo, utilizando el método de encuesta y un diseño correlacional, aplicado a una muestra de 60 trabajadores de



enfermería. Se halló un coeficiente de Spearman regular calculado inferencialmente de 0,533. Como conclusión, se sugiere la implementación de más capacitaciones y metas planificadas para mejorar y aumentar el rendimiento laboral. Por lo tanto, se sugieren clases de liderazgo que enfatizan la relevancia de la motivación y la comunicación para una gestión eficaz de los dominios. Además, se ve que las políticas que incentivan el bienestar y el crecimiento profesional mejoran en gran medida el desempeño en el trabajo.

Ameri et al. (2020), en el estudio que se tituló: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral, Caso: Empresa de Lácteos", el propósito es discernir la vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, un nivel de análisis descriptivo, una técnica de encuesta y un diseño correlacional. Los hallazgos obtenidos indican que tanto el liderazgo como las relaciones interpersonales mantienen una vinculación con el desempeño laboral. Para concluir, se concluye que un clima organizacional más favorable está vinculado a mayores niveles de productividad y satisfacción laboral. Este hallazgo enfatiza la relevancia de un liderazgo fuerte y una comunicación abierta para mejorar el ambiente y el desempeño laboral. Además, mantener un ambiente laboral positivo depende de una buena gestión de conflictos.

### **3.1.3. Antecedentes locales**

Cruz y Poma (2021) en el estudio; Análisis del ambiente laboral y el rendimiento laboral de PELT. El propósito fue comprobar la vinculación entre las variables. Para este estudio descriptivo, correlacional, no experimental, fueron encuestados los 83 empleados de la organización. Los hallazgos se analizaron mediante tablas de frecuencia y porcentajes



de manera lógica, y la hipótesis se probó mediante análisis de chi-cuadrado. Existe una clara correlación entre los dos factores, lo que puede indicar que el clima tiene un efecto en la eficiencia y eficacia del personal del proyecto. Finalmente, los hallazgos confirmaron que el desempeño profesional fue influenciado por el ambiente organizacional.

Quispe y Vargas (2021), en el estudio que se tituló: "Capacitación y Desempeño Laboral en el Consorcio Rumage, 2021", buscaron determinar la relación de la capacitación y el desempeño laboral. Abarcando una población de 103 personas con una muestra pareada del mismo tamaño, la técnica metodológica adoptada es descriptiva correlacional. Para recopilar datos se utilizaron encuestas y cuestionarios que utilizaban una escala Likert, que incluían sesenta preguntas en total. El estudio arrojó un coeficiente Rho de 0,849 después de utilizar R Spearman para evaluar la asociación. El principal hallazgo del estudio es que la formación se correlaciona positiva con el rendimiento laboral.

Alejo (2020) en el estudio que se tituló: La correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la entidad gubernamental de Puno. Buscaron determinar la vinculación entre las variables climáticas y el desempeño de los empleados. Se adoptó un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, que incluyó una encuesta a 64 miembros del personal de la organización. Los hallazgos muestran una vinculación entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo ( $r=0,743$ ). Además, se determinó que el personal de la agencia podría desempeñar sus responsabilidades habituales. El instrumento utilizado fue confiable con coeficientes alfa de Cronbach de 0,864 y 0,873. En resumen, existe una correlación del 95% entre las dos variables estudiadas para los empleados.



En el estudio de Pacompia (2019) sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados (PELT), El Buscaron determinar una relación causal entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral. La técnica utilizada en este estudio usó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional. La muestra fueron 89 trabajadores, y el instrumento de investigación contó con 18 preguntas. Los resultados del estudio destacan una vinculación entre las variables, representada por un coeficiente de correlación de 0.33. Sin embargo, es preocupante observar que el 90 % del personal administrativo encuestado percibe un ambiente laboral insatisfactorio. Esta disparidad resalta la necesidad de implementar medidas efectivas para mejorar el clima organizacional y promover un entorno de trabajo más positivo, lo que probablemente redundará en un mejor desempeño laboral y bienestar para los empleados.

Choquepata (2019) en el estudio que se tituló: "Clima Organizacional y Desempeño de los Trabajadores en la ciudad de Antauta" buscaron conocer la relación entre clima organizacional y desempeño. El método utilizado fue una correlación descriptiva con un enfoque cuantitativo que consideró el estudio como no experimental de corte transeccional puesto que los datos fueron recolectados en un momento específico en el tiempo. La muestra fueron 52 empleados que respondieron encuestas administradas a 23 empleados administrativos. Los resultados evaluados mediante el coeficiente de Taub mostraron la existencia de una vinculación del 69,2% del desempeño laboral y el clima organizacional de los empleados. Se concluir que las mejoras en el clima organizacional pueden traducirse en un mejor desempeño de los empleados en el condado de Antauta.



### 3.2. Marco teórico

En esta sección fundamental, se proporciona un contexto conceptual y teórico para El estudio. Se compone de las teorías, conceptos, modelos y enfoques previamente desarrollados que se relacionan con el tema de estudio.

### 3.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

El investigador en cultura organizacional Trompenaars y Woolliams (2004) se enfoca en las dimensiones culturales y describe el clima organizacional como " La cultura de una organización es el conjunto común de valores, estándares, actitudes y creencias de sus miembros que dan forma a su trabajo y sus relaciones.". De igual modo Denison y Mishra (1995) definen el clima organizacional como las percepciones de los trabajadores sobre las prácticas y valores fundamentales de la organización, y cómo estas percepciones afectan su comportamiento y satisfacción en el trabajo.

Peralta (2002) describe el clima organizacional como las características del entorno que los empleados perciben y utilizan para guiar sus acciones dentro de la empresa. Las impresiones generales de los empleados sobre su trabajo y la cultura de la empresa son los principales puntos de discusión. En particular, la atmósfera corporativa tiene el potencial de influir en el desempeño de los empleados de manera directa.

Más aún Robbins y Judge (2012) el renombrado autor de gestión, Stephen P. Robbins, señalan que el clima organizacional como "ciertas cualidades que definen una cosa y la diferencian de otras empresas. Los miembros del personal de la organización pueden notar estos rasgos en mayor o menor medida".



En este sentido, Lewin (1996) el psicólogo social lo describe como "El clima organizacional es la percepción e interpretación colectiva de la estructura, las reglas, las prácticas y el ambiente de trabajo de una organización por parte de sus trabajadores".

### 3.3.1. Factores del Clima Organizacional

Las impresiones y experiencias de los empleados dentro de una empresa se ven impactadas por multitud de aspectos que conforman la idea de clima organizacional. Se presentan algunos de los factores clave que conforman el clima organizacional según (Ucros, 2011):

- a. **Cultura Organizacional:** La cultura de una organización, que incluye sus valores, creencias, normas y prácticas, es un factor central que contribuye al clima organizacional. Una cultura positiva y coherente puede promover un ambiente de trabajo saludable y motivador.
- b. **Liderazgo:** La calidad del liderazgo en una organización es fundamental para el clima laboral. El estilo de liderazgo, la capacidad de comunicación y la habilidad para inspirar así como motivar a los empleados son factores determinantes.
- c. **Comunicación Interna:** La efectividad de la comunicación interna, la transparencia para tomar decisiones y la apertura a recibir retroalimentación influyen en cómo se percibe el clima organizacional.
- d. **Relaciones Interpersonales:** Las relaciones entre colegas y entre empleados y superiores tienen un impacto significativo en el clima organizacional. Un ambiente de trabajo propicio que fomenta la cooperación y el respeto mutuo tiende a exhibir una atmósfera más alegre.



- e. Políticas y Prácticas de Recursos Humanos: El entorno organizacional y la felicidad de los empleados están influenciados por las políticas de recursos humanos, incluidas las políticas salariales, de desarrollo profesional y de equilibrio entre la vida personal así como laboral.
- f. Reconocimiento y Recompensas: La forma en que se reconoce y se recompensa el desempeño de los empleados puede influir en su motivación y satisfacción laboral.
- g. Ambiente Físico: El entorno físico de trabajo, incluyendo la disposición de los espacios, la calidad de las instalaciones y las comodidades disponibles, también puede contribuir al clima laboral.
- h. Carga de Trabajo y Equilibrio: Los factores que influyen en el entorno laboral incluyen la cantidad y dificultad de las tareas de los empleados, así como su capacidad para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- i. Diversidad e Inclusión: La promoción de la diversidad así como la inclusión en la organización puede influir en cómo los empleados se sienten valorados y respetados, lo que afecta al clima laboral.
- j. Seguridad Laboral: La percepción de seguridad en el trabajo así como la salud ocupacional también forma parte del clima organizacional, dado que incide en la serenidad y la confianza de los trabajadores.



### 3.3.2. Modelos teóricos del clima organizacional

Son enfoques estructurados y teorías que buscan entender y explicar cómo se configura y se experimenta el ambiente interno en una organización, y cómo esto afecta a sus miembros y, en última instancia, su rendimiento.

Likert (1967) Rensis desarrolló un modelo que identifica cuatro sistemas de gestión del clima organizacional: explotador, paternalista, consultivo y participativo. En este modelo, el sistema participativo se considera el más deseable, ya que fomenta una mayor satisfacción y motivación de los empleados. Likert sostenía que el sistema de gestión adoptado por una organización afecta directamente el desempeño y la productividad de sus empleados. Por su parte Cameron et al. (2022) crearon el Competing Values Framework, el cual consta de: clan, adhocracia, jerarquía y mercado. Cada tipo de cultura tiene sus propias características y valores, y estos influyen en cómo se percibe y se experimenta el clima organizacional. Por ejemplo, una cultura de clan puede promover la colaboración y la cohesión, mientras que una cultura de mercado puede enfocarse en la competitividad y los resultados financieros.

También Schneider (2002) propuso un modelo basado en las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral. Este modelo considera tres dimensiones principales: orientación hacia el resultado, orientación hacia las personas y orientación hacia la estabilidad. Cada dimensión se relaciona con la cultura así como la estructura organizacional, y afecta la experiencia de los empleados y su desempeño. En adición Peterson y Wilson (2002) se enfoca en el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles en el entorno laboral. Este modelo considera factores como la carga de trabajo, la autonomía y el apoyo social en la formación del clima organizacional. Un



ambiente de trabajo que equilibra adecuadamente estas dimensiones tiende a promover un clima más positivo.

### **3.3.3. Impacto en el Desempeño Laboral**

Según Likert (1967) argumentó que un clima organizacional positivo, caracterizado por la confianza, la cooperación y la apertura en la comunicación, impacta en el desempeño de los trabajadores. En entornos donde prevalece un clima organizacional positivo, los empleados suelen estar más motivados, comprometidos y dispuestos a contribuir con su máximo potencial. Esto, a su vez, se traduce en una mayor eficacia y eficiencia en el trabajo.

Desde la perspectiva de Denison y Mishra (1995), el clima organizacional está estrechamente vinculado a la cultura de una organización. Denison argumenta que el clima organizacional es una manifestación visible de la cultura, reflejando las normas, los valores y las prácticas que prevalecen en la organización. Este autor sostiene que un clima organizacional positivo, caracterizado por la participación activa de los empleados, la adaptabilidad a los cambios, la cohesión y una fuerte orientación hacia la misión, promueve un desempeño laboral excepcional. Cuando los empleados se sienten comprometidos y respaldados por un clima organizacional saludable, están más inclinados a esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización y a mantener una actitud positiva hacia su trabajo.



### 3.4. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral, según Chiavenato (2011), en su perspectiva de experto en gestión de recursos humanos, se relaciona con la capacidad de un empleado para alcanzar y superar los estándares de rendimiento y las expectativas establecidas por su organización. Este concepto incluye la medición de logros cuantitativos, como el cumplimiento de metas de ventas o la finalización de proyectos en el plazo previsto, así como la evaluación cualitativa de habilidades y comportamientos, como la iniciativa, la proactividad y la habilidad para resolver problemas. El desempeño en el trabajo es un factor crítico en el desempeño de los empleados y en la gestión eficaz de recursos humanos dentro de la organización.

Según Bautista et al. (2020) el desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones, tareas y resultados que un empleado lleva a cabo en el entorno de trabajo de una organización. Incluye la ejecución de responsabilidades y deberes específicos, así como la capacidad del empleado. La labor de un empleado no solo implica tareas técnicas, sino también comunicación con colegas, gerencia y clientes, crucial para el logro de metas corporativas y la gestión de recursos humanos.

Armstrong (2009), indica que es el grado en que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades de manera eficaz y eficiente en el contexto de su trabajo. Este concepto abarca tanto los aspectos cuantitativos, como la productividad y la consecución de objetivos, como los cualitativos, como la calidad del trabajo, la comunicación efectiva y la colaboración con compañeros de trabajo.

El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos, habilidades y resultados observables que un empleado exhibe en su entorno laboral. Esta definición enfatiza la acción y la medición tangible de la contribución de un empleado a los propósitos de la organización. Además de las



responsabilidades técnicas, el desempeño laboral también incorpora habilidades blandas, como el trabajo en equipo, adaptabilidad y comunicación, que influyen en la eficacia y el impacto de un individuo en el lugar de trabajo (Latham, 2005).

### **3.4.1. Factores Internos y Externos**

El desempeño laboral se ve influenciado por una interacción compleja de factores internos así como externos. Los factores internos son aquellos relacionados directamente con el individuo y su capacidad para realizar sus responsabilidades laborales. Estos factores incluyen las habilidades, conocimientos, actitudes, motivación y salud física y mental del empleado. Los factores internos también abarcan aspectos como la ética laboral, la autoeficacia y la satisfacción en el trabajo, que pueden impulsar o limitar el rendimiento individual (García et al. 2017).

Los factores externos son elementos que provienen del entorno de trabajo y que pueden afectar el desempeño de un empleado. Estos pueden incluir la cultura organizacional, las políticas, la calidad del liderazgo y procedimientos de la empresa, las condiciones laborales, el apoyo de los compañeros de trabajo y la disponibilidad de recursos y tecnología. Los factores externos también pueden involucrar influencias más amplias, como la economía, la competencia en el mercado y los cambios en la industria, que pueden impactar en las expectativas sobre los empleados (García et al. 2017).

### **3.5. Marco conceptual**

#### **Capacidades**

Las capacidades son las habilidades, conocimientos y competencias que un empleado posee y puede aplicar en su trabajo. Una parte fundamental del desempeño laboral eficaz implica tener las capacidades adecuadas para realizar las tareas y responsabilidades de manera competente.



## **Confianza**

La confianza es esencial en el clima organizacional. Implica la creencia de que los líderes y compañeros de trabajo son confiables y honestos. Un ambiente de confianza fomenta la comunicación abierta, la colaboración y un sentido de seguridad psicológica en el trabajo.

## **Dedicación**

La dedicación implica el compromiso y la dedicación de un empleado a su trabajo y a los objetivos de la organización. Los empleados dedicados están dispuestos a esforzarse más allá de lo mínimo requerido y muestran una pasión por su trabajo, lo que puede incidir positivamente en su desempeño laboral y en el logro de resultados sobresalientes.

## **Experiencia**

La experiencia laboral es la acumulación de conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo en un campo o industria específica. La experiencia puede ser un factor importante en el desempeño laboral, ya que a menudo está relacionada con un mayor nivel de competencia y capacidad para resolver problemas.

## **Liderazgo**

Esta dimensión se refiere a la calidad y el estilo de liderazgo dentro de la organización. Implica cómo los líderes guían, inspiran y respaldan a los empleados. Un liderazgo efectivo puede fomentar un clima organizacional positivo al establecer metas claras, brindar dirección y crear un ambiente de confianza y apoyo.

## **Motivación**

La motivación se relaciona con la disposición de los empleados para esforzarse y dar lo mejor de sí en su trabajo. Un clima organizacional que fomente la motivación se caracteriza por



recompensas justas, reconocimiento del desempeño, oportunidades de desarrollo y la promoción de un propósito compartido.

## **Participación**

La participación se refiere a la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Un clima organizacional que promueve la participación suele ser más inclusivo y receptivo a las ideas y perspectivas de los trabajadores, lo que puede aumentar la satisfacción y el compromiso.

## **Responsabilidad**

La responsabilidad en el desempeño laboral implica la disposición y la voluntad de cumplir con las obligaciones y tareas asignadas de manera oportuna y efectiva. Los trabajadores responsables asumen la propiedad de sus acciones y contribuyen al logro de los propósitos de la organización.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

#### 4.2. Hipótesis específica

HE1. La relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

HE2. La relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

HE3. La relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.



HE4. La relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

#### 4.3. Variables

##### 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1.1. Liderazgo
- 1.2. Motivación
- 1.3. Confianza
- 1.4. Participación

##### 2. DESEMPEÑO LABORAL

- 2.1. Capacidades
- 2.2. Responsabilidad
- 2.3. Experiencia
- 2.4. Dedicación



## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables y dimensiones*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Clima organizacional	1.1. Liderazgo	1.1.1. Nivel de compromiso
		1.1.2. Tasa de retención
		1.1.3. Clima de confianza
	1.2. Motivación	1.2.1. Rotación voluntaria
		1.2.2. Reconocimiento y recompensas
		1.2.3. Cumplimiento de metas
	1.3. Confianza	1.3.1. Retroalimentación
		1.3.2. Cumplimiento de políticas
		1.3.3. Comunicación interna
	1.4. Participación	1.4.1. Actividades de desarrollo
		1.4.2. Eventos y actividades
		1.4.3. Contribución a iniciativas
2. Desempeño laboral	2.1. Capacidades	2.1.1. Índice de productividad
		2.1.2. Evaluaciones de desempeño
		2.1.3. Cumplimiento de metas
	2.2. Responsabilidad	2.2.1. Cumplimiento de plazos
		2.2.2. Ausentismo y puntualidad
		2.2.3. Calidad del trabajo y precisión
	2.3. Experiencia	2.3.1. Desempeño y retroalimentación
		2.3.2. Net Promoter Score
		2.3.3. Desarrollo profesional
	2.4. Dedicación	2.4.1. Disponibilidad
		2.4.2. Actividades voluntarias
		2.4.3. Iniciativa y responsabilidad

**Nota:** la operacionalización de las variables con sus respectivas dimensiones y los indicadores



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE EL ESTUDIO

#### 5.1. Enfoque de El estudio

El estudio mostró un enfoque cuantitativo; es un método de investigación que se basa en el análisis cuantitativo de datos sin considerar las similitudes entre elementos. En este enfoque, se busca identificar y medir diferencias significativas entre variables o grupos, sin prestar atención a las semejanzas o patrones comunes (Torres, 2016).

#### 5.2. Método(s) aplicados a El estudio

El método deductivo; posibilita la identificación de las propiedades de una situación específica que está siendo analizada mediante la deducción o consecuencia de las características o afirmaciones incluidas en previas proposiciones o principios científicos de naturaleza general (Abreu, 2014).

#### 5.3. Tipo de investigación

El estudio aplicada; el propósito es abordar cuestiones que surgen a lo largo de toda la actividad humana de fabricar, distribuir y utilizar productos y servicios. (Nieto, 2018).



## 5.4. Nivel de investigación

El estudio correlacional; es evaluar la vinculación que se presenta entre dos o más variables en un contexto específico. Su finalidad radica en descubrir si existe una correlación entre estas variables, identificar qué tipo de vinculación es y cuán fuerte es esa relación. En esencia, busca entender la interacción entre diferentes fenómenos estudiados y cómo se relacionan entre sí (Cazau, 2006).

## 5.5. Diseño de investigación

El estudio mostró un diseño no experimental; en este enfoque, el investigador observa y analiza fenómenos o situaciones tal como se presentan en su entorno natural, sin introducir cambios controlados en las variables independientes (Alvarez, 2020).

Transversal; Las variables se evalúan individualmente y luego se utilizan para el análisis; se examinan los atributos de uno o más grupos de entidades en un momento dado, sin considerar la progresión de dichas entidades (Alvarez, 2020).

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Se refiere al grupo completo de elementos o individuos que son propósitos de estudio y sobre los cuales se busca obtener información (Robles, 2019).

Se considera población de estudio a los trabajadores que están bajo cualquier tipo de contrato que tengan vínculo laboral con la obra. El estudio analizará el clima laboral de los empleados, por lo que el total de la población es de 37 trabajadores.

### 5.6.2. Muestra

Es un subconjunto de la población total que se selecciona para ser analizado en una investigación (Robles, 2019).



No se aplicó algún tipo de muestra, ya que se analizará al 100% de la población pertenecientes a la obra, el cual consta de 37 trabajadores, según la planilla de trabajadores pertenecientes al complejo deportivo de Grass sintético en Caracoto.

## **5.7. Técnicas, fuentes e instrumento**

### **5.7.1. Técnica**

Se aplicó la encuesta; este es un método de recopilación de datos en el que se plantean preguntas estructuradas a una muestra de individuos o grupos para obtener información específica sobre sus opiniones o actitudes (Hernández et al. 2014).

### **5.7.2. Instrumento**

Se formuló un cuestionario; este instrumento es un conjunto de preguntas y afirmaciones diseñadas de manera sistemática y estandarizada para recopilar información precisa y coherente de los encuestados (Hernández et al. 2014).

## **5.8. Confiabilidad y validez del instrumento**

### **5.8.1. Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento se relaciona con la consistencia y la estabilidad de las mediciones que proporciona. Se busca determinar si el instrumento es consistente en sus resultados con el tiempo y en diferentes situaciones, lo que indica que las mediciones son reproducibles y confiables.

Mediante el software estadístico SPSS se evaluó la confiabilidad del instrumento para ambas variables mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.



**Tabla 2**  
*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima Organizacional	,898	12
Desempeño laboral	,914	12

**Nota:** la tabla muestra el grado de confiabilidad que muestran las variables.

## 5.9. Validez

La validez de un instrumento se refiere a su capacidad para evaluar de manera precisa y adecuada el atributo o característica específica que se pretende evaluar. En pocas palabras, la evaluación determina si el instrumento mide con precisión la variable objetivo, sin sesgos ni distorsiones.

Por lo que el instrumento elaborado fue validado por el juicio de dos expertos en el tema de estudio con grados de maestro y doctor.

- Dr. Leopoldo W. Condori Cari
- Dr. Juan Mauricio Pilco Churata

## 5.10. Procedimiento de tratamiento de datos

En primer lugar, se recopilan datos de acuerdo con el diseño de investigación y los métodos seleccionados, como encuestas. Posterior a ello implica revisar y depurar los datos para eliminar posibles errores, valores atípicos o datos faltantes. Es esencial que los datos sean confiables y coherentes antes de su análisis. Los datos categóricos se estableció su codificación para convertirlos en valores numéricos que puedan analizarse fácilmente. Esto se hace siguiendo un sistema de codificación predefinido mediante el SPSS. Y finalmente el análisis de datos donde se aplicó diversas técnicas estadísticas y métodos de análisis de información para responder a los objetivos de investigación, así como probar hipótesis.



## 5.11. Contrastación de hipótesis

### A. Hipótesis general

**H0:** La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, no es significativa.

**Ha:** La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

### B. Significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 3**

*Contrastación de la hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,769	,043	18,233	,000
N de casos válidos		37			

**Nota:** La tabla muestra la prueba de hipótesis en la que no se presupone la hipótesis nula, y se utiliza el error estándar asintótico que parte del supuesto de la hipótesis nula.

### D. Resultado p-valor

La prueba estadística utilizando el estadístico Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0.769 con un error estándar de 0.043 y una T aproximada de 18.233, lo que muestra una correlación significativa ( $p < 0.001$ ).

### E. Conclusión

En ese sentido, es aceptada la hipótesis alternativa (Ha), la cual indica que la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, demostrando que la relación es significativa.



### A. Hipótesis específica 1

**H0:** La relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, no es significativa.

**Ha:** La relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

### B. Significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,688	,057	11,849	,000
N de casos válidos		37			

**Nota:** La tabla muestra la prueba de hipótesis en la que no se presupone la hipótesis nula, y se utiliza el error estándar asintótico que parte del supuesto de la hipótesis nula.

### D. Resultado p-valor

La prueba estadística utilizando el estadístico Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0.688 con un error estándar de 0.057 y una T aproximada de 11.849, lo que muestra una correlación significativa ( $p < 0.001$ ).

### E. Conclusión

En ese sentido, es aceptada la hipótesis alternativa (Ha), la cual indica que la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, demostrando que la relación es significativa.



## A. Hipótesis específica 2

**H0:** La relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, no es significativa.

**Ha:** La relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

## B. Significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

## C. Prueba de hipótesis

**Tabla 5**

*Contrastación de la hipótesis específica 2*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,647	,070	9,031	,000
N de casos válidos		37			

**Nota:** La tabla muestra la prueba de hipótesis en la que no se presupone la hipótesis nula, y se utiliza el error estándar asintótico que parte del supuesto de la hipótesis nula.

## D. Resultado p-valor

La prueba estadística utilizando el estadístico Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0.647 con un error estándar de 0.070 y una T aproximada de 9.031, lo que muestra una correlación significativa ( $p < 0.001$ ).

## E. Conclusión

En ese sentido, es aceptada la hipótesis alternativa (Ha), la cual indica que la relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, demostrando que la relación es significativa.



### A. Hipótesis específica 3

**H0:** La relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, no es significativa.

**Ha:** La relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

### B. Significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 6**

*Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,709	,038	18,793	,000
N de casos válidos		37			

**Nota:** La tabla muestra la prueba de hipótesis en la que no se presupone la hipótesis nula, y se utiliza el error estándar asintótico que parte del supuesto de la hipótesis nula.

### D. Resultado p-valor

La prueba estadística utilizando el estadístico Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0.709 con un error estándar de 0.038 y una T aproximada de 18.793, lo que muestra una correlación significativa ( $p < 0.001$ ).

### E. Conclusión

En ese sentido, es aceptada la hipótesis alternativa (Ha), la cual indica que la relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, demostrando que la relación es significativa.



### A. Hipótesis específica 4

**H0:** La relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, no es significativa.

**Ha:** La relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.

### B. Significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 7**

*Contrastación de la hipótesis específica 4*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,472	,090	4,925	,000
N de casos válidos		37			

**Nota:** La tabla muestra la prueba de hipótesis en la que no se presupone la hipótesis nula, y se utiliza el error estándar asintótico que parte del supuesto de la hipótesis nula.

### D. Resultado p-valor

La prueba estadística utilizando el estadístico Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0.472 con un error estándar de 0.090 y una T aproximada de 4.925, lo que muestra una correlación significativa ( $p < 0.001$ ).

### E. Conclusión

En ese sentido, es aceptada la hipótesis alternativa (Ha), la cual indica que la relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, demostrando que la relación es significativa.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

En este apartado se presentan los hallazgos que investiga la relación correlacional entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en donde se destacan hallazgos clave que arrojan luz sobre la conexión entre estos dos factores. El análisis estadístico de los datos obtenidos muestra la existencia de una fuerte relación entre el clima organizacional (la atmósfera y la cultura del lugar de trabajo) y la productividad de los empleados. Los hallazgos arrojan luz sobre la relación entre liderazgo, comunicación y satisfacción laboral, así como sus efectos sobre el desempeño y la productividad de los trabajadores. Las decisiones relativas a la gestión de recursos humanos y la mejora de las condiciones de trabajo dependen en gran medida de estos datos.

#### 6.2. Prueba de normalidad de las variables

**H<sub>0</sub>:** Los datos estudiados se ajustan a una distribución normal.

**H<sub>a</sub>:** Los datos estudiados no se ajustan a una distribución normal.



**Tabla 8**  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
N		37	37
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	30,86	38,41
	Desv. Desviación	7,083	7,617
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,120	,108
	Positivo	,120	,108
	Negativo	-,113	-,104
Estadístico de prueba		,120	,108
Sig. asintótica(bilateral)		,194 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Nota: Los resultados de la tabla muestran una prueba de normalidad donde la distribución de la prueba es considerada normal y se ha calculado a partir de datos, utilizando la corrección de significancia de Lilliefors, lo que representa un umbral mínimo de significación real.

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad se basa en los valores obtenidos a partir de la tabla proporcionada. Para el Clima Organizacional, el valor del estadístico de prueba es 0.120, y la significación asintótica (bilateral) es 0.194. En cuanto al Desempeño Laboral, el estadístico de prueba es 0.108, con una significación asintótica (bilateral) de 0.200. Estos resultados indican que los datos no se desvían significativamente de una distribución normal, ya que los valores de significación son mayores que el nivel de significación de 0.05. Por lo cual, se puede considerar que la suposición de normalidad de los datos se cumple para aplicar una prueba paramétrica en el análisis correlacional.

### 6.3. Análisis e interpretación de resultados

La prueba de correlación se realizará mediante la prueba de R de Pearson. Esta prueba evalúa la relación entre dos variables, sin asumir una distribución normal de los datos. Además, se respaldará el análisis con un diagrama de dispersión que proporcionará una representación visual de la vinculación entre ambas variables. Esta combinación de enfoques nos permitirá obtener una comprensión de la naturaleza de la correlación y su magnitud, lo que resultará en una interpretación más robusta y significativa de los resultados.

## 6.4. Escala de interpretación de las correlaciones

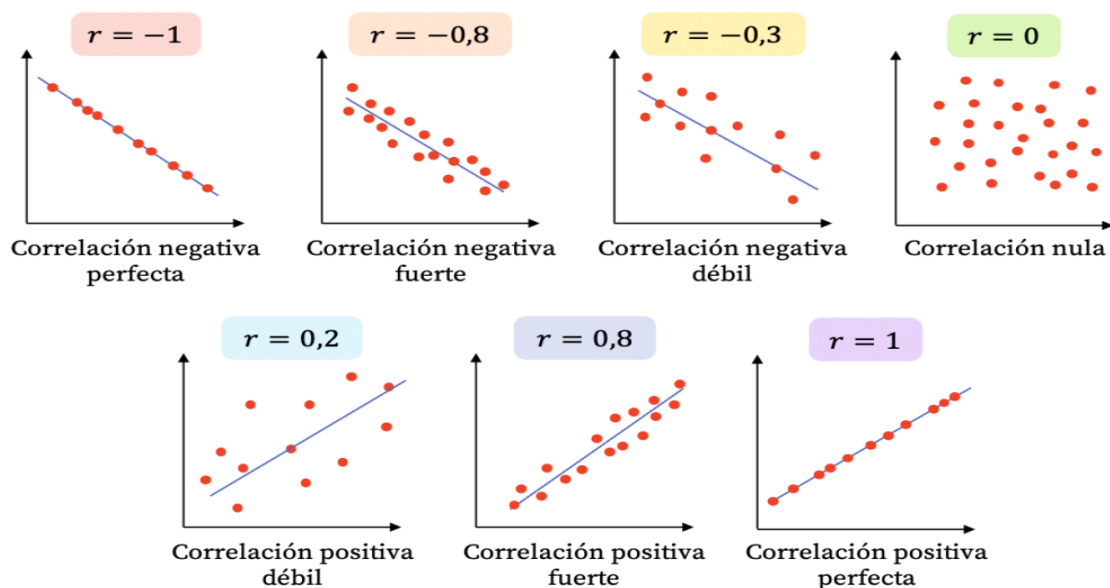
**Tabla 9**  
*Escala de medición de las correlaciones*

Positiva		Correlación Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

**Nota:** Los valores positivos cercanos a 1.00 muestran una correlación muy alta positiva, mientras que los valores negativos cercanos a -1.00 muestran una relación muy alta negativa.

La tabla 4 muestra una escala de medición de correlaciones, donde se asignan categorías a los valores de correlación entre dos variables según (Ortega et al., 2009).

**Figura 1**  
*Escala de interpretación de diagramas de dispersión*



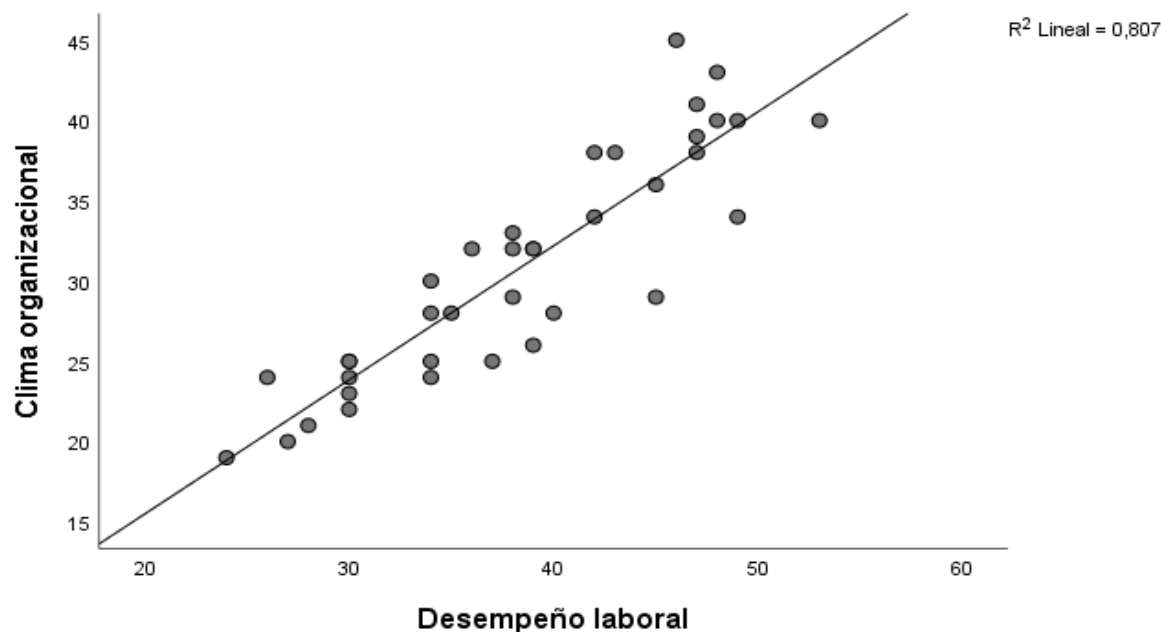
La figura 1 muestra la interpretación del coeficiente de correlación muestral en el diagrama de dispersión en la cual depende del valor y del signo que tome y de las características en la muestra analizada como lo plantea (Lahura, 2003).

**Tabla 10**  
*Prueba estadística del objetivo general de correlaciones*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

*Nota:* La tabla muestra el grado de relación según el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

**Figura 2**  
*Diagrama de dispersión del objetivo general*



La tabla 5 muestra la correlación de Pearson la cual revela la existencia de una correlación cuyo valor es de ( $r = 0.898$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación positiva en esta investigación que incluye a 37 individuos. En ese sentido, cuando la atmósfera en el trabajo mejora, las personas están más involucradas en su trabajo y producen mejores resultados. Asimismo, el diagrama de dispersión en la figura 2 muestra de forma visual, que esta relación no es producto del azar y que las dos variables están fuertemente relacionadas en la población estudiada.

**Tabla 11**

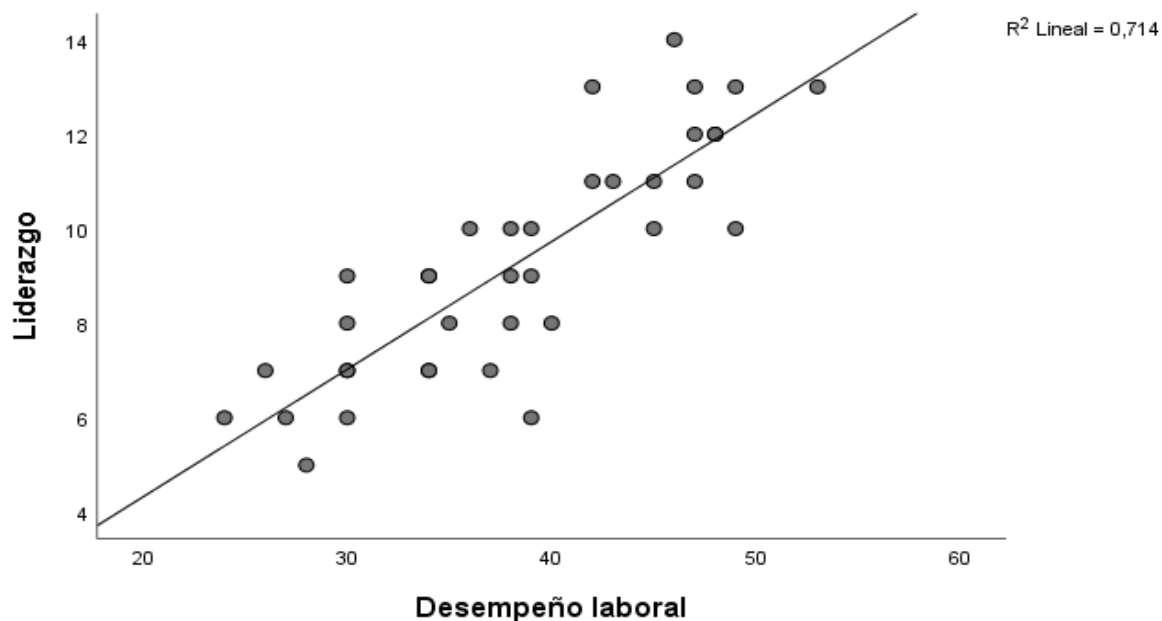
*Prueba estadística del objetivo específico 1 de correlaciones*

		Liderazgo	Desempeño organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

*Nota:* La tabla muestra el grado de relación según el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 1*



La tabla 6 muestra la correlación de Pearson la cual revela la existencia de una correlación cuyo valor es de ( $r = 0.845$ ) entre el liderazgo y el desempeño laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación positiva en esta investigación que incluye a 37 individuos. En ese sentido, cuando el liderazgo es bueno, los empleados hacen un mejor trabajo, y cuando el liderazgo es malo, los empleados lo hacen peor. Asimismo, el diagrama de dispersión en la figura 3 muestra de forma visual, que esta relación no es producto del azar y que las dos variables están fuertemente relacionadas en la población estudiada.

**Tabla 12**

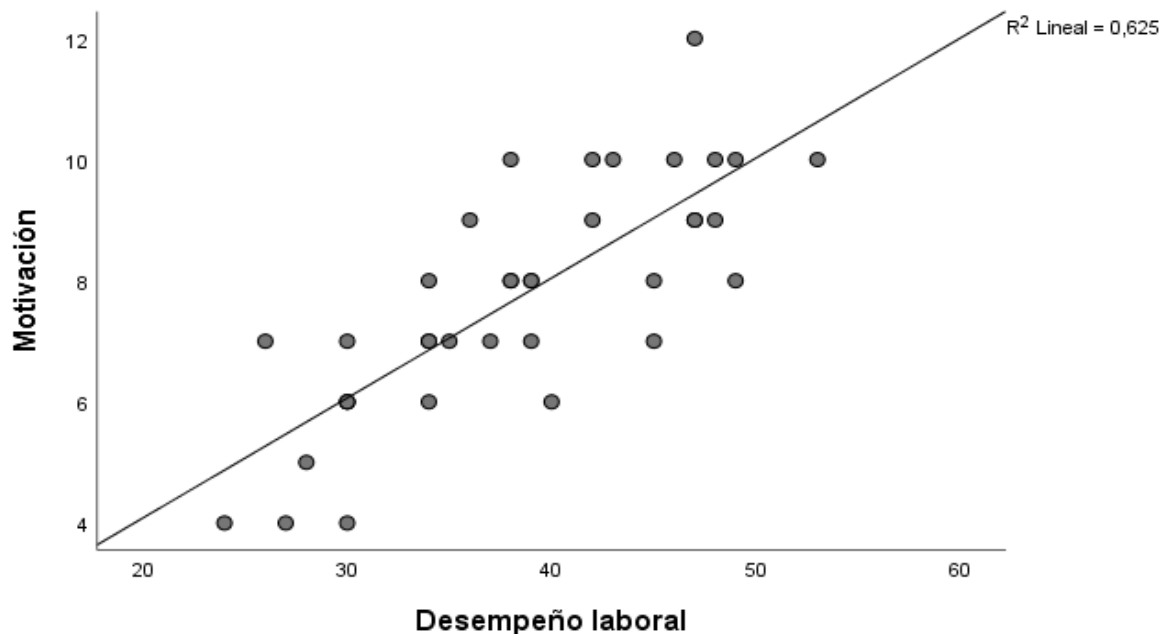
*Prueba estadística del objetivo específico 2 de correlaciones*

		Motivación	Desempeño organizacional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

*Nota:* La tabla muestra el grado de relación según el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 2*



La tabla 7 muestra la correlación de Pearson la cual revela la existencia de una correlación cuyo valor es de ( $r = 0.791$ ) entre la motivación y el desempeño laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación positiva en esta investigación que incluye a 37 individuos. En ese sentido, a medida que la motivación mejora, el desempeño laboral tiende a ser más alto, y viceversa. Asimismo, el diagrama de dispersión en la figura 4 muestra de forma visual, que esta relación no es producto del azar y que las dos variables están fuertemente relacionadas en la población estudiada.

**Tabla 13**

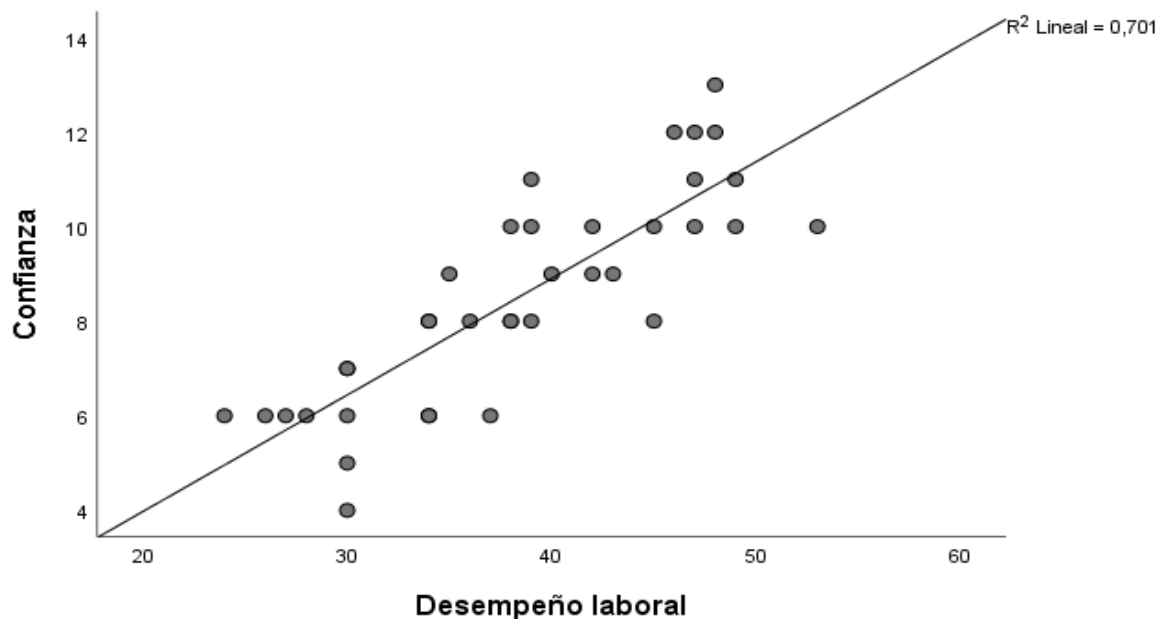
*Prueba estadística del objetivo específico 3 de correlaciones*

		Confianza	Desempeño organizacional
Confianza	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

*Nota:* La tabla muestra el grado de relación según el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



La tabla 8 muestra la correlación de Pearson la cual revela la existencia de una correlación cuyo valor es de ( $r = 0.837$ ) entre la confianza y el desempeño laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación positiva en esta investigación que incluye a 37 individuos. En ese sentido, a medida que la confianza de los trabajadores mejora, el desempeño laboral tiende a ser más alto, y viceversa. Asimismo, el diagrama de dispersión en la figura 5 muestra de forma visual, que esta relación no es producto del azar y que las dos variables están fuertemente relacionadas en la población estudiada.

**Tabla 14**

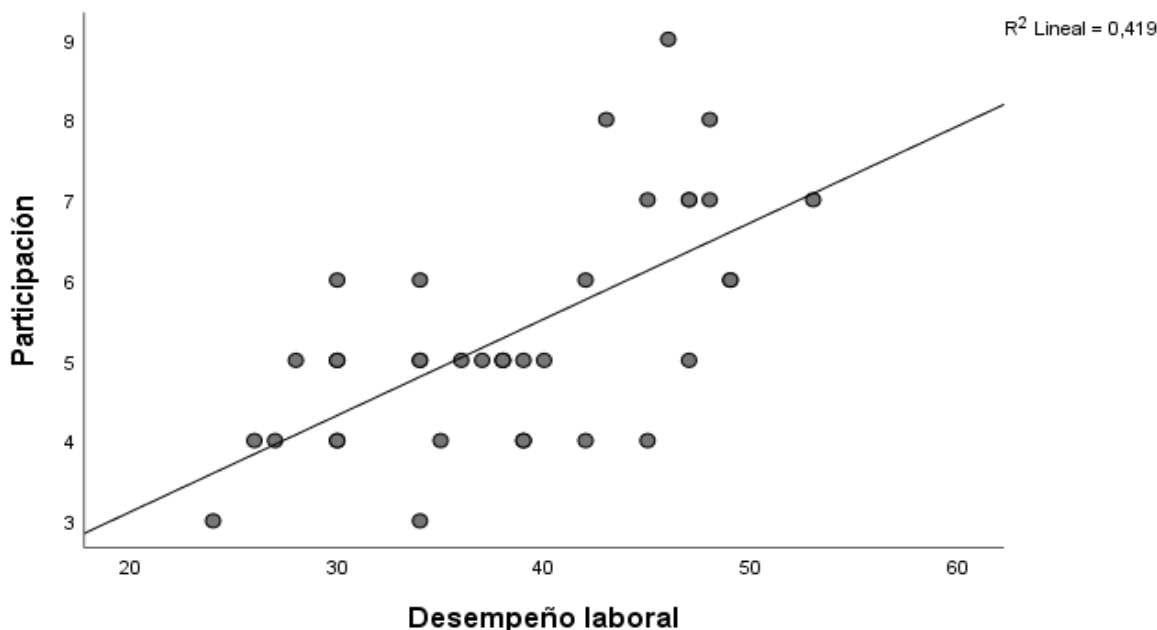
*Prueba estadística del objetivo específico 4 de correlaciones*

		Participación	Desempeño organizacional
Participación	Correlación de Pearson	1	,647**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,647**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

*Nota:* La tabla muestra el grado de relación según el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

**Figura 6**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 4*



La tabla 9 muestra la correlación de Pearson la cual revela la existencia de una correlación cuyo valor es de ( $r = 0.647$ ) entre la participación y el desempeño laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación positiva en esta investigación que incluye a 37 individuos. En ese sentido, a medida que la participación de los trabajadores mejora, el desempeño laboral tiende a ser más alto, y viceversa. Asimismo, el diagrama de dispersión en la figura 6 muestra de forma visual, que esta relación no es producto del azar y que las dos variables están fuertemente relacionadas en la población estudiada.



## 6.5. Discusión de resultados

Los hallazgos de la prueba de R de Pearson, que se basaron en el objetivo general del estudio, muestran una fuerte correlación positiva entre las dos variables, con un valor de  $r = 0,898$ . Estos descubrimientos se respaldan en estudios anteriores que han analizado la conexión entre el ambiente de trabajo en una organización y el rendimiento laboral en situaciones similares. Por ejemplo, en una investigación reciente de Khofifah (2022) acerca de la interrelación entre la motivación en el ámbito laboral, la compensación y el ambiente ético en la organización, Se halló una vinculación entre estos factores y el desempeño laboral de los empleados. Los resultados de su estudio indican que tanto el entorno laboral como la motivación en el trabajo son elementos cruciales para mejorar el rendimiento laboral. Estos hallazgos dan crédito a la conclusión del estudio actual de que existe una correlación sustancial entre la cultura empresarial y la productividad de los empleados en el trabajo.

Del mismo modo, en una investigación realizada por Polo y Paramo (2022) en Colombia, examinaron las repercusiones del clima organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores que trabajan en la gestión administrativa de almacenes de cadenas, confirmando la existencia de una conexión directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Según estos resultados, que concuerdan con los del estudio del complejo deportivo, el entorno organizacional es un componente importante que determina el desempeño de los empleados.

Los hallazgos derivados del primer objetivo específico de este estudio revelan una asociación sólida y notable entre el liderazgo y el rendimiento laboral. La correlación de R de Pearson obtenida fue de 0.845, con un p-valor de 0.000, lo que señala una fuerte conexión entre ambas variables. Estos hallazgos confirman la relevancia y significancia de la vinculación entre el liderazgo y el desempeño laboral según lo establecido. Estos resultados concuerdan con los



descubrimientos encontrados en varios estudios previos. Por ejemplo, Nabella et al. (2022), en su investigación realizada en Indonesia, identificaron que tanto el liderazgo como la cultura organizacional tienen un impacto directo en el clima organizacional, lo cual a su vez repercute en el incremento del desempeño laboral de los empleados en escuelas secundarias. Además, en un entorno relacionado con la ética organizacional en Estados Unidos, Kuenzi et al. (2020) enfatizaron la relevancia del liderazgo ético y un clima organizacional ético para fomentar un comportamiento ético y mantener un equilibrio en sus labores

Estos resultados también concuerdan con investigaciones nacionales, como el trabajo realizado por Flores y Delgado (2022), el cual identificó una conexión positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos en Perú. Además, en otro ámbito local, el estudio llevado a cabo por Cruz y Poma (2021) evidenció una vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento en un proyecto particular. Del mismo modo, Quispe y Vargas (2021) identificaron una conexión positiva entre la formación y el rendimiento laboral en el Consorcio Ramage en Puno. Estos estudios respaldan los hallazgos de El estudio actual, enfatizando la relevancia de aspectos como el liderazgo, el ambiente laboral y la capacitación en el rendimiento de los empleados en diversas situaciones y entornos organizacionales.

Con un coeficiente de R de Pearson de 0,791 y un valor p de 0,000, los resultados obtenidos en el segundo objetivo particular de esta investigación demuestran una relación robusta y significativa entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. Estos resultados refuerzan la conclusión de que la relación entre estas variables es considerable. Estos descubrimientos coinciden con investigaciones previas. Por ejemplo, Loza et al. (2021) realizó una investigación en Ecuador que analizó cómo el lugar de trabajo afecta la productividad y



encontró un vínculo entre la motivación intrínseca y la felicidad ocupacional. Lo que esto significa es que existe una fuerte correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo.

Los hallazgos de esta investigación también concuerdan con estudios locales, como el realizado por Flores y Delgado (2022), donde quedó claro que el desempeño laboral de los socios de la Sociedad Benevolente de Iquitos se vio afectado por el clima organizacional. Olivera et al. (2021) encontraron una clara correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Cotton Life, lo que da crédito a la idea de que un ambiente de trabajo positivo es fundamental para el éxito laboral. Estos estudios apoyan los hallazgos de esta investigación actual, resaltando la relevancia de la motivación y un entorno laboral positivo en la mejora del rendimiento de los empleados en diversos entornos y organizaciones.

Los hallazgos obtenidos en el tercer objetivo específico de esta investigación muestran una conexión sólida y significativa entre la confianza y el rendimiento laboral, respaldada por un coeficiente de R de Pearson de 0.837 y un p-valor de 0.000. Estos hallazgos están en concordancia con estudios previos. Por ejemplo, en El estudio de Ameri et al. (2020) según los hallazgos, la confianza puede cambiar las reglas del juego cuando se trata de mejorar la atmósfera organizacional y el desempeño de los empleados. Se encontró una asociación favorable entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Además, Guerra (2022) realizó un estudio sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital, resaltando la relevancia de la capacitación y el establecimiento de metas planificadas para alcanzar y mejorar los objetivos en el ámbito laboral. Estos descubrimientos pueden estar relacionados con la confianza, ya que la confianza en la capacitación y el liderazgo. Por otro lado, el trabajo de Pacompia (2019) sobre el tema del



ambiente organizacional y el desempeño laboral encontró una clara correlación entre las dos variables, dando crédito a la idea de que la confianza es crucial para el éxito en el trabajo. Estos estudios corroboran los hallazgos del presente estudio al resaltar la importancia de la confianza en el lugar de trabajo y su efecto beneficioso sobre el desempeño de los empleados en una variedad de entornos y empresas.

Los hallazgos obtenidos en el cuarto objetivo específico de esta investigación muestran una relación moderada pero significativa entre la participación de los empleados y su desempeño laboral. Los hallazgos están en línea con los de otras investigaciones sobre el tema de la cultura empresarial y la productividad en el trabajo. Un estudio que encontró una relación directa y sustancial entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue el de Choquepata (2019). Esto sugiere que el compromiso de los trabajadores con su entorno laboral podría afectar su desempeño.

Además, se descubrió una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno en el estudio realizado por Alejo (2020). Según estos datos, la participación de los empleados puede afectar su desempeño en el trabajo. Ambos estudios coinciden en que la participación activa de los empleados en su entorno laboral y su impacto en el desempeño general son relevantes, incluso si la asociación entre participación y desempeño es modesta.



## CONCLUSIONES

### **Primera.**

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. El análisis del coeficiente de correlación se llevó a cabo mediante la prueba de R de Pearson, revelando un valor de ( $r = 0.898$ ), lo que indica una relación positiva fuerte entre ambas variables. Asimismo, el p-valor, obtenido a través del estadístico tau b de Kendall, fue de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ). Por consiguiente, se pudo establecer que la relación entre estas variables es significativa.

### **Segunda.**

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. El análisis del coeficiente de correlación se llevó a cabo a través de la prueba de R de Pearson, donde se obtuvo un valor ( $r = 0.845$ ), indicando una relación positiva y alta entre las dos variables. Además, el p-valor, calculado mediante el estadístico tau b de Kendall, fue de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ). Por lo tanto, se concluye que la vinculación entre estas variables es significativa.

### **Tercera.**

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. El valor del coeficiente de correlación se determinó utilizando la prueba de R de Pearson, resultando en un valor de ( $r = 0.791$ ), lo que indica una relación positiva y alta entre ambas variables. Además, el p-valor obtenido fue de 0.000



( $p=0.000<0.05$ ). Por consiguiente, se llegó a la conclusión de que la vinculación entre estas variables es significativa.

#### **Cuarta.**

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. El valor del coeficiente de correlación fue determinado a través de la prueba de R de Pearson, mostrando un valor de ( $r = 0.837$ ), lo cual indica una relación positiva y fuerte entre ambas variables. Además, el p-valor fue calculado mediante el estadístico tau b de Kendall, resultando en un valor de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ). Por ende, se llegó a la conclusión de que la vinculación entre estas variables es significativa.

#### **Quinta.**

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023. El valor del coeficiente de correlación fue obtenido a través de la prueba de R de Pearson, arrojando un resultado de ( $r = 0.647$ ), lo que indica una relación positiva de intensidad moderada entre ambas variables. Asimismo, el p-valor, calculado mediante el estadístico tau b de Kendall, mostró un valor de 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ). Por lo tanto, se determinó que la relación entre estas vinculación es significativa.



## RECOMENDACIONES

### **Primera.**

A los encargados de obra e ingenieros, se recomienda fomentar una comunicación abierta y efectiva entre todos los niveles de la organización, incluyendo autoridades, encargados de obra, ingenieros y personal. La transparencia en la información y expectativas puede fortalecer la cohesión del equipo y alinear esfuerzos hacia objetivos comunes. Además, es fundamental promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. Priorizando la seguridad y el bienestar de los trabajadores se puede incrementar su participación y satisfacción laboral, resultando en un mejor desempeño en la obra.

### **Segunda.**

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Caracoto, es esencial implementar programas de desarrollo de liderazgo y gestión de equipos dirigidos a ingenieros y encargados de obra. Estos programas deben enfocarse en fortalecer habilidades como la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de conflictos, esenciales para guiar y motivar al personal. Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, donde se reconozca y valore el aporte de cada miembro del equipo, puede mejorar la moral y el compromiso de los trabajadores, fortaleciendo así el liderazgo y elevando el desempeño laboral.

### **Tercera.**

Se recomienda a los ingenieros y encargados de obra, para incrementar la motivación y el desempeño laboral, se debe fomentar la participación activa y la comunicación abierta con los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la obra. Escuchar sus ideas y preocupaciones puede aumentar su compromiso y sentido de pertenencia. Además, proporcionar oportunidades de formación y crecimiento profesional permitirá que los



empleados adquieran nuevas competencias y progresen en sus carreras, incrementando su motivación y contribuyendo a un desempeño laboral más sólido.

#### **Cuarta.**

Para aumentar la confianza en sí mismos de los trabajadores, es fundamental proporcionarles capacitación y desarrollo continuos. Esto les permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos, fortaleciendo su confianza en la capacidad para realizar las tareas con éxito. Además, establecer metas y desafíos realistas, y brindarles autonomía para tomar decisiones dentro de su área de responsabilidad, les permitirá asumir la propiedad de su trabajo y desarrollar un mayor sentido de confianza, lo cual se reflejará en un mejor desempeño laboral.

#### **Quinta.**

Para fomentar una mayor participación de los trabajadores, es crucial crear un ambiente de comunicación abierta y receptiva. Los trabajadores deben sentirse libres de expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Establecer reuniones regulares de equipo para discutir avances, desafíos y oportunidades de mejora puede involucrarlos en la toma de decisiones y hacerlos sentir parte integral del proceso. Incentivar la participación activa de los trabajadores puede aumentar su compromiso y, en consecuencia, mejorar el rendimiento laboral en la obra.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de El estudio Research Method. *International journal of good conscience*, 9(3), 195-204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alejo, P. G. Q. (2020). Relación entre el clima organizacional en el desempeño laboral en gobierno regional puno 2017. *revista de investigaciones empresariales*, 1(1), 46-64.
- Alfaro, M. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89736>
- Alvarez, A. (2020 ). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cameron, K. S., Quinn, R. E., & Thakor, A. V. (2022). *ompeting values leadership*. Edward Elgar Publishing.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a El estudio en ciencias sociales* (Tercera ed.). Buenos Aires: Galeon.
- Chiavenato, e. (2011). *Administracin de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Choquepata, E. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Tesis de grado, Universidad Peruana Unión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3384>
- Cruz, P., & Poma, R. T. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los colaboradores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.
- Denison, D., & Mishra, A(1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Flores, J. P., & Delgado, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647.



- García, D. A., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Guerra, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83081>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de El estudio*. México D.F.: mcgraw-hill / interamericana editores, S.A.
- Khofifah, M. (2022). The Impact of Competency that Result From Organizational Motivation, Compensation and Climate on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 1(2), 62-71. Obtenido de <https://jurnalpustek.org/index.php/kjmb/article/view/65>
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. doi:<https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lahura, E. (2003). *El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas* (Vol. 218). Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Economía.
- Latham, G. P. (2005). Work motivation theory and research at the dawn. *Annu. Rev. Psychol*(56), 485-516. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lewin, K. (1996). *Dinámica de la personalidad*. Ediciones Morata.
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. Routledge.
- Loza, E. P., Pino, A. C. G., & Arguelles, Y. L. N. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.
- Nabella, S. D., Yandra, R., Kurniawan, R., Nurmayunita, Permata, S., Muhammad, F. L., . . . Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130. doi:<https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación.



- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., & Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortega, R. M. M., Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Abreu, A. P., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Pacompiá, V. G. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT) – Puno durante el año 2015*. Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2225>
- Peralta, R. (2002). El clima organizacional. 12.
- Peterson, M., & Wilson, J. F. (2002). The culture-work-health model and work stress. *American Journal of Health Behavior*, 26(1), 16-24. doi:<https://doi.org/10.5993/AJHB.26.1.2>
- Polo, V. H., & Paramo, E. J. (2022). *Analizar las consecuencias del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de los almacenes de cadenas 10Start en Colombia*. Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12442/10140>
- Quispe, J. B., & Vargas, V. (2021). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Ruma SA, Quiaca, Puno, 2021.
- Robbins, S., & Judge, (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Robles, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. Obtenido de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Schneider, W. H. (2002). *Quality and quantity: the quest for biological regeneration in twentieth-century France*. Cambridge University Press.
- Torres, P. A. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en El estudio educativa cubana actual. *Atenas*, 2(34), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478054643001>
- Trompenaars, F., & Woolliams, P. (2004). *usiness across cultures*. John Wiley & Sons.
- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 17(2), 91-102. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73719138007>



# ANEXOS



**TÍTULO:** Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023

**Enfoque:** Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** encuesta

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1. ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1. La relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1. Establecer el grado de relación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.</p>	<p><b>1. CLIMA ORGANIZACIONAL</b> El conjunto de valores, actitudes, creencias y normas compartidos por los miembros de una organización que influyen en la forma en que trabajan y se relacionan entre sí (Trompenaars y Woolliams, 2004).</p>	<p>1.1. Liderazgo</p> <p>1.2. Motivación</p> <p>1.3. Confianza</p> <p>1.4. Participación</p>	<p>1.1.1. Nivel de compromiso</p> <p>1.1.2. Tasa de retención</p> <p>1.1.3. Clima de confianza</p> <p>1.2.1. Rotación voluntaria</p> <p>1.2.2. Reconocimiento y recompensas</p> <p>1.2.3. Cumplimiento de metas</p> <p>1.3.1. Retroalimentación</p> <p>1.3.2. Cumplimiento de políticas</p> <p>1.3.3. Comunicación interna</p> <p>1.4.1. Actividades de desarrollo</p> <p>1.4.2. Eventos y actividades</p> <p>1.4.3. Contribución a iniciativas</p>



<p>PE2. ¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?</p>	<p>HE2. La relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.</p>	<p>OE2. Establecer el grado de relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.</p>	<p><b>2. DESEMPEÑO LABORAL</b> Chiavenato (2000), define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.</p>	<p>2.1. Capacidades  2.2. Responsabilidad  2.3. Experiencia  2.4. Dedicación</p>	<p>2.1.1. Índice de productividad 2.1.2. Evaluaciones de desempeño 2.1.3. Cumplimiento de metas  2.2.1. Cumplimiento de plazos 2.2.2. Ausentismo y puntualidad 2.2.3. Calidad del trabajo y precisión  2.3.1. Desempeño y retroalimentación 2.3.2. Net Promoter Score 2.3.3. Desarrollo profesional  2.4.1. Disponibilidad 2.4.2. Actividades voluntarias 2.4.3. Iniciativa y responsabilidad</p>
<p>PE3. ¿Cuál es la relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?</p>	<p>HE3. La relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.</p>	<p>OE3. Establecer el grado de relación de la confianza y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.</p>			
<p>PE4. ¿Cuál es la relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023?</p>	<p>HE4. La relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, es significativa.</p>	<p>OE4. Establecer el grado de relación de la participación y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023.</p>			



### Matriz de datos

organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año																														
	Clima organizacional																Desempeño laboral													
	Liderazgo				Motivación				Confianza				Participación				Capacidades			Responsabilidad			Experiencia			Dedicación				
	P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9		P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
E1	3	3	4	10	4	2	2	8	3	4	3	10	1	1	3	5	33	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	38
E2	4	4	5	13	5	2	3	10	4	4	3	11	2	2	2	6	40	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	49
E3	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	2	6	1	2	1	4	20	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	27
E4	3	4	4	11	4	1	4	9	4	4	4	12	2	3	2	7	39	5	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	47
E5	1	3	3	7	3	2	2	7	1	2	3	6	2	1	1	4	24	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	26
E6	3	2	3	8	4	2	2	8	3	2	3	8	1	2	2	5	29	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	38
E7	2	2	2	6	2	1	1	4	2	1	3	6	1	1	1	3	19	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	24
E8	2	2	3	7	3	1	3	7	2	2	2	6	2	1	2	5	25	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	37
E9	2	3	2	7	3	1	2	6	2	2	2	6	1	2	2	5	24	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	34
E10	3	5	5	13	5	2	5	12	3	5	3	11	1	2	2	5	41	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	47
E11	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	2	8	2	2	2	6	30	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	34
E12	2	2	2	6	4	1	3	8	2	3	3	8	1	1	2	4	26	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	39
E13	3	4	2	9	5	2	3	10	2	3	3	8	1	2	2	5	32	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	38
E14	4	4	5	13	5	2	3	10	3	4	3	10	2	2	3	7	40	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	53
E15	1	3	3	7	3	1	2	6	1	1	2	4	2	2	2	6	23	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	30
E16	2	4	4	10	4	2	3	9	2	3	3	8	1	1	3	5	32	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	36
E17	2	3	2	7	5	1	2	8	3	3	2	8	1	2	2	5	28	4	2	5	2	3	2	1	2	3	2	4	4	34
E18	3	5	5	13	3	2	4	9	4	3	3	10	1	2	3	6	38	5	2	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	42
E19	4	4	4	12	4	1	4	9	3	5	4	12	1	3	3	7	40	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	48
E20	1	2	2	5	2	1	2	5	1	2	3	6	2	2	1	5	21	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	28
E21	2	3	2	7	5	1	1	7	2	1	2	5	1	2	2	5	24	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	30
E22	3	2	3	8	4	2	1	7	3	3	3	9	2	1	1	4	28	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	35
E23	3	5	3	11	4	2	4	10	2	4	3	9	1	1	2	4	34	2	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	42
E24	4	3	4	11	5	2	3	10	3	3	3	9	3	2	3	8	38	4	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	3	43
E25	4	5	5	14	5	1	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	45	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	46
E26	2	4	3	9	4	1	3	8	3	4	4	11	1	1	2	4	32	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3	39
E27	3	3	4	10	3	1	3	7	3	3	4	10	1	2	2	5	32	2	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	39
E28	3	4	3	10	4	2	2	8	4	4	2	10	2	2	2	6	34	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	49
E29	3	3	5	11	3	2	3	8	3	3	4	10	2	2	3	7	36	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	45
E30	3	3	3	9	3	1	2	6	2	2	2	6	1	1	2	4	25	3	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3	30
E31	4	5	3	12	4	2	4	10	4	5	4	13	2	3	3	8	43	5	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	48
E32	2	3	3	8	3	2	1	6	2	3	2	7	1	1	2	4	25	3	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	30
E33	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	22	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	30
E34	3	4	3	10	3	2	2	7	2	3	3	8	1	2	1	4	29	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	45
E35	3	3	2	8	3	1	2	6	3	4	2	9	2	1	2	5	28	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	40
E36	3	5	4	12	4	2	3	9	3	5	2	10	2	3	2	7	38	5	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5	47
E37	3	3	3	9	3	2	2	7	2	2	2	6	1	1	1	3	25	3	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3	34



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

### I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

### II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	Me siento comprometido con mi trabajo en esta obra de construcción.	1	2	3	4	5
2	La mayoría de los trabajadores tienen intención de permanecer a largo plazo.	1	2	3	4	5
3	Existe un ambiente de confianza y colaboración en esta obra.	1	2	3	4	5
4	La rotación en las funciones laborales es justa y aceptada por los trabajadores.	1	2	3	4	5
5	El reconocimiento y las recompensas por el buen desempeño son frecuentes.	1	2	3	4	5
6	Se establecen metas claras y alcanzables, y se trabaja para cumplirlas.	1	2	3	4	5
7	Recibo retroalimentación constante y útil sobre mi desempeño.	1	2	3	4	5
8	Las políticas y reglamentos se aplican de manera justa y consistente para todos	1	2	3	4	5
9	La comunicación interna es transparente, lo que genera confianza en el equipo.	1	2	3	4	5
10	Brindan oportunidades para participar en actividades de desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
11	Organizan eventos y actividades que fomentan la participación.	1	2	3	4	5
12	Valora mi contribución en iniciativas para mejorar el entorno laboral.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
13	Mi nivel de productividad en esta obra de construcción es alto y eficiente.	1	2	3	4	5
14	Recibo evaluaciones regulares y constructivas de mi desempeño en esta obra.	1	2	3	4	5
15	Logro cumplir las metas y objetivos establecidos en mi trabajo en esta obra.	1	2	3	4	5
16	Soy consistente en cumplir los plazos establecidos para las tareas.	1	2	3	4	5
17	Mantengo un buen récord de asistencia y puntualidad en mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Mi trabajo en esta obra de construcción se destaca por su calidad y precisión.	1	2	3	4	5
19	Recibo retroalimentación efectiva sobre mi desempeño laboral en esta obra.	1	2	3	4	5
20	Recomiendo las obras de construcción como un buen lugar para trabajar.	1	2	3	4	5
21	En esta obra, se me brindan oportunidades claras para mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
22	Estoy disponible para abordar tareas y proyectos adicionales cuando se necesita	1	2	3	4	5
23	Participar en actividades voluntarias adicionales es algo que hago regularmente	1	2	3	4	5
24	Tomo la iniciativa y asumo la responsabilidad de resolver problemas y mejorar	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**TÍTULO DE TESIS:** Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Leopoldo W. Condori Cari
- PROFESIÓN : Lic. Administrador de Empresas
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	X	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 42/50 = 0,84$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha:.....

Firma del experto

DNI N° 02387791  
N° celular: 993-412768



### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**TÍTULO DE TESIS:** Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la obra complejo deportivo con Grass sintético ejecutada por la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Leopoldo W. Condori Cari
- PROFESIÓN : Lic. Administrador de Empresas
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	NIVEL DE CALIDAD				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	X	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 42/50 = 0,84$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliaca, 02 Diciembre 2023

Firma del experto  
 DNI N°: 02387941  
 N° celular: 993-412768



**Evidencias de recojo de datos**









2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

09 DE AGOSTO DEL 2024

Fecha