

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“El clima organizacional en el desempeño laboral de los  
trabajadores de la Constructora y Consultora Grupo  
Discovery S.A.C, Huánuco – 2024”**

---

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Loarte Sandoval, Braulio**

**ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**



U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73047427

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
2	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530305	0000-0003-1634-6674
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X



UDH  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:30 horas del día 28 del mes de abril del año 2025, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Keli Agui Esteban  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
Mtro. Richard Callan Bacilio

**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 1693-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA GRUPO DISCOVERY S.A.C, HUÁNUCO - 2024", presentada por el Bachiller, LOARTE SANDOVAL, Braulio, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 12 (DOCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 9:10. horas del día 28 del mes de abril del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mg. Keli Agui Esteban  
DNI: 22498331  
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
DNI: 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**SECRETARIA**

  
Mg. Richard Callan Bacilio  
DNI: 46825060  
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRAULIO LOARTE SANDOVAL, de la investigación titulada "El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C, Huánuco - 2024", con asesor(a) WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 7 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 13 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## 53. Loarte Sandoval, Braulio.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>7</b> %	<b>7</b> %	<b>0</b> %	<b>2</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>2</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.undc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicado principalmente a mis padres Leticia y Fredy quienes fueron autores en el proceso de mi vida académica, apostaron y confiaron en mi logro profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Brindo gratitud al Supremo por cada jornada vital y bienestar otorgado, permitiéndome proseguir y concretar mis metas.

A mi difunto tío Pedro porque sé que está a lado de Dios apoyándome y cuidándome en todo momento, me alentó para ser el mejor profesionalmente. Sé que está orgulloso por el cumplimiento de mis objetivos a lado de Dios padre.

Agradezco a mis familiares quienes me alentaron y motivaron a seguir adelante para poder realizar este proyecto de investigación.

Agradezco al Gerente General y a todos los laboradores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C por brindarme toda la información para que este proyecto se pueda realizar.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
INDICE DE FOTOGRAFIAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIONES.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	27

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	32
2.4. HIPÓTESIS.....	34
2.5. VARIABLES .....	35
2.5.1. VARIABLE X.....	35
2.5.2. VARIABLE Y.....	35
2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	36
CAPÍTULO III .....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	37
3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN .....	37
3.1.1 ENFOQUE .....	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	37
3.1.3. DISEÑO.....	38
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	39
3.2.1. POBLACIÓN:.....	39
3.2.2. MUESTRA .....	39
3.3.3.TECNICAS E INSTRUMENTOS .....	40
3.3.1. TECNICAS .....	40
3.3.2. INSTRUMENTOS .....	41
3.4 TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION .....	41
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS PARA LA MUESTRA 1 .....	42
4.2. POCESAMIENTO DE DATOS PARA LA MUESTRA 2 .....	53
4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS.....	54
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	55
5.1. CONTRASTACION DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION .....	55
5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	55
5.1.2. CON LAS BASES TEORICAS.....	56
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS .....	62

ANEXOS .....65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 distribución de los trabajadores de la empresa constructora grupo discovery s.a.c.....	38
Tabla 2 gerente de la empresa constructora grupo discovery s.a.c .....	38
Tabla 3 ¿consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes? .....	42
Tabla 4 ¿piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos? .....	43
Tabla 5 ¿te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato? .....	44
Tabla 6 ¿sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?.....	45
Tabla 7 ¿consideras .....	46
Tabla 8 ¿te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?.....	47
Tabla 9 ¿percibes que la empresa te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales? .....	48
Tabla 10 ¿te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?.....	49
Tabla 11 ¿consideras que los incentivos ofrecidos por la empresa motivan tu desempeño laboral? .....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?.....	42
Figura 2 ¿piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?.....	43
Figura 3 ¿te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato? .....	44
Figura 4 ¿sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?.....	45
Figura 5 ¿consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por las funciones que realizas?.....	46
Figura 6 ¿te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?.....	47
Figura 7 ¿percibes que la empresa te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?.....	48
Figura 8 ¿te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?.....	49
Figura 9 ¿consideras que los incentivos ofrecidos por la empresa motivan tu desempeño laboral?.....	50

## INDICE DE FOTOGRAFIAS

1 Fotografia.....	73
2 Fotografia.....	73

## RESUMEN

La indagación actual, abordó la problemática del bajo rendimiento de los trabajadores, atribuida a la falta de motivación y a la escasa identificación con los valores organizacionales. El fin global consistió en escrutar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los empleados de la empresa mencionada, ubicada en Huánuco.

La metodología empleada se basó en un enfoque mixto de tipo aplicada, con un esquema no experimental y transversal descriptivo. Se seleccionaron dos muestras: la primera, compuesta por 60 trabajadores, y la segunda, que incluyó al gerente general, utilizando un muestreo censal. Los medios de colecta de data incluyeron encuestas y entrevistas, empleado un cuestionario estructurado y una guía de entrevista como instrumentos.

La conclusión más relevante de la investigación sugiere que la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C. debe adoptar medidas proactivas para fomentar un ambiente laboral saludable y motivador, lo que contribuiría al éxito y sostenibilidad de la organización en el futuro

**Palabra clave:** Relaciones interpersonales, compromiso, estrategias organizacionales, competitividad, reconocimiento, motivación.

## ABSTRACT

The present inquiry delved into the quandary of subpar workforce output, ascribed to deficient drive and meager alignment with organizational tenets. The overarching aim was to scrutinize the organizational climate and its repercussion on employees' labor performance within the referenced enterprise, stationed in Huánuco.

The deployed methodology adhered to a hybrid, applied approach, employing a non-experimental, cross-sectional descriptive schema. Two cohorts were selected: the first encompassed 60 laborers, while the second comprised the general manager, utilizing a census sampling tactic. Data extraction avenues included surveys and dialogues, facilitated through a structured questionnaire and an interview guide as apparatuses.

The paramount inference of the exploration posits that Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C. must implement preemptive maneuvers to cultivate a propitious and invigorating work milieu, thereby bolstering the entity's prosperity and endurance over time.

**Keyword:** Interpersonal relationships, commitment, organizational strategies, competitiveness, recognition, motivation.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centra en la relación entre el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C.

En el primer apartado, se expone la problemática central de la indagación, así como los propósitos que orientarán el examen y la argumentación de su trascendencia en el ámbito mercantil contemporáneo.

El segundo segmento examina el conjunto bibliográfico existente sobre el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral mediante la presentación de antecedentes relevantes tanto en el ámbito nacional como en el internacional por lo que también se incluyen las doctrinas fundamentales que sustentan el análisis de modo que este marco teórico proporciona la base esencial para comprender la importancia de un Clima Organizacional adecuado en la mejora del rendimiento laboral

El tercer apartado describe la estrategia metodológica utilizada en la investigación dado que se fundamenta en un enfoque mixto y en un diseño no experimental en consecuencia se detallan los mecanismos empleados para la recopilación de información como encuestas y entrevistas mientras que además se explica el procedimiento de selección de la muestra aspecto esencial para garantizar la precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos

En el cuarto capítulo se presentan los resultados derivados del análisis de los datos recolectados por lo que se incluyen gráficos y tablas que ilustran las percepciones de los trabajadores sobre el Clima Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral con el propósito de identificar tanto las deficiencias como los puntos fuertes dentro de la organización

Finalmente, en la quinta sección se resumen las conclusiones de la investigación al tiempo que se proponen recomendaciones prácticas con el objetivo de destacar la necesidad de fomentar un Clima Organizacional favorable que beneficie no solo a los empleados, sino que también contribuya al crecimiento y sostenibilidad futura de la institución.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Lizeth (2017) indica que tanto el Clima Organizacional como el Desempeño Laboral dentro de cualquier organización han favorecido el desarrollo integral del talento humano de manera que resaltan la importancia de una ejecución dinámica de las tareas no solo para optimizar la eficiencia empresarial sino también para fomentar el bienestar y la plenitud personal de los trabajadores.

La firma Kentucky Fried Chicken, emporio de franquicias a escala planetaria, se incorpora al extenso compendio de compañías donde el Clima Organizacional es directriz institucional, vinculándose estrechamente con el rendimiento cabal del equipo laboral. Tal Clima Organizacional propicia un desempeño óptimo y una rentabilidad sólida, logrando que el personal permanezca estimulado, facilitando así el alcance de las metas empresariales. No obstante, actualmente se puede notar que muchas organizaciones públicas y privadas sus trabajadores no se encuentran motivados y en consecuencia hace que el trabajo sea más pausado y en muchas ocasiones el trabajo es ineficiente ya que también suele ocurrir un Clima Organizacional pésimo causando ciertas reacciones negativas a los colaboradores como son: La incomodidad, negatividad, agresividad, falta de compromiso en sus labores.

Gestión (2018) reveló que el 86% de los peruanos abandonarían su empleo ante un entorno laboral desfavorable, mientras que para el 81%, el Clima Organizacional resulta crucial para su Desempeño Laboral. Solo el 19% estima que dicho factor no incide en su rendimiento.

Respecto al desarrollo del ambiente organizacional, el 70% indicó que sus aportes, propuestas y planteamientos son considerados, frente al 30%, que afirmó lo contrario. Sobre la retribución al esfuerzo, solo el 49% señaló que se aplica la meritocracia como estímulo al desempeño. A su vez, el 64%

expresó sentirse estimado por su superior directo, mientras que el 36% no percibe reconocimiento alguno.

En cuanto a las prioridades al elegir un empleo, la remuneración sigue encabezando la lista (27%), seguida por un ambiente grato (23%), beneficios formales (22%), oportunidades de ascenso (19%) y estímulos como horarios adaptables (9%).

Esta indagación se aplicó a trabajadores de sectores como Servicios Generales, Mercadotecnia y Ventas, Pedagogía y Sanidad, Comercio Minorista, Energía y Extracción, Consultoría, Consumo Masivo y Telecomunicaciones. De ellos, el 56% posee formación universitaria y el 44% técnica.

Los problemas que presentan las organizaciones hoy en día, es el Clima Organizacional, ya que en Huánuco no es tarea fácil, debido a la gran cantidad de personas que no logran una satisfacción en sus empleos, muchas empresas suelen tener un tipo de liderazgo autoritario o simplemente la ausencia de los líderes les afectan. En la corporación edificadora y asesora "Grupo Discovery S.A.C.", escenario de la pesquisa sobre el Clima Organizacional, se evidenció una merma en el desempeño del personal, atribuida a una carencia de estímulo y escasa afinidad con los principios institucionales, generando trabas en la consecución de las metas.

El entorno laboral, el trato dispensado por los superiores, la camaradería entre colegas y la fluidez comunicativa constituyen los pilares que configuran un Clima Organizacional favorable, donde el equipo se sentirá en sintonía consigo mismo.

Este clima positivo fomentará un Desempeño Laboral más fructífero, impulsando tanto la eficiencia como la efectividad en la ejecución de sus labores y en el alcance de los propósitos corporativos.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿Cómo es el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery SAC – Huánuco – 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo son las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es la recompensa de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es la motivación de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco- 2024?
- ¿Cómo es la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

- Analizar cómo es el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar cómo son las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco — 2024.
- Analizar cómo es la recompensa de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco — 2024.
- Analizar cómo es la motivación de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco — 2024.
- Analizar cómo es la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco — 2024
- Analizar cómo es la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco — 2024
- Analizar cómo es la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C — Huánuco - 2024

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Esta investigación contribuyó con el conocimiento científico de cómo analizar los conceptos el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral dentro de la entidad para facilitar una investigación notable a los investigadores en el estudio de la presente variable

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

A través de las conclusiones de esta pesquisa, se procuró examinar el óptimo Clima Organizacional en el Desempeño Laboral

alternativo y plantear estrategias que posibiliten potenciar el rendimiento del personal, facilitando así la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las metas corporativas.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Para concretar los fines investigativos, se recurrió a métodos indagatorios como sondeos y coloquios, empleando herramientas como formularios y guías de entrevista, además de procesamientos mediante software para cuantificar el Clima Organizacional.

Esta metodología buscó desvelar el grado de afinidad del equipo con la entidad, su sentido de compromiso, percepción de retribución y nivel de incentivo, factores que configuran y caracterizan el Clima Organizacional.

### **1.5. LIMITACIONES**

No se identificaron limitantes en el desarrollo de la investigación.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION**

Esta indagación resultó factible gracias a la cooperación del Gerente General de la empresa Constructora y Consultora *Grupo Discovery S.A.C.*, quien facilitó su ejecución, permitiendo el acceso pleno a la totalidad de los datos corporativos necesarios para su desarrollo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Ramos y y Palma (2022) en su indagación sobre El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los consultores individuales por producto de la entidad Grünenthal realizaron un estudio de naturaleza descriptiva, con enfoque numérico y alcance asociativo.

La población examinada incluyó a 114 operarios, entre personal fijo, contratados por producto y jefaturas, de los cuales se extrajo una muestra compuesta por 64 integrantes.

Las conclusiones de los investigadores revelaron que más del 50% de los asesores autónomos jamás experimentaron un Clima Organizacional propicio, mientras que únicamente el 10.9% afirmó haberlo tenido alguna vez. Este hallazgo resulta significativo, ya que la carencia de un Clima Organizacional adecuado genera un entorno adverso, repercutiendo de forma negativa en el Desempeño Laboral de los consultores.

##### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Montaldo (2023) su labor indagativa sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en una entidad privada de lima metropolitana – Lima , 2023. La pesquisa se efectuó bajo un diseño no experimental, con enfoque numérico y alcance descriptivo-asociativo. La colectividad analizada abarcó a 59 integrantes, tanto del ámbito administrativo como operativo. Para la recopilación de datos, se emplearon escalas específicas de Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

La investigadora concluyó que, tras el escrutinio de los resultados, se evidenció una correspondencia significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de una entidad privada en Lima Metropolitana. Asimismo, se constató una vinculación relevante entre la autorrealización y el Desempeño Laboral en dicho colectivo laboral.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Verde (2021) en su indagación sobre El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los laboradores de la entidad Plaza Vea de la ciudad de Huánuco, periodo 2021. efectuó un estudio bajo un esquema no experimental, con alcance asociativo. La colectividad examinada abarcó a 150 colaboradores. Para el acopio de información, se empleó el sondeo como técnica y el formulario interrogativo como herramienta. La investigadora concluyó, a partir de los indicios obtenidos, que existe una incidencia significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Plaza Vea, Huánuco, ciclo 2021. Dichos resultados respaldan la validez del supuesto central del estudio, evidenciando que, a mayor percepción positiva del Clima Organizacional, más elevado será el rendimiento laboral en la mencionada entidad.

Díaz (2019) en su estudio sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Hotel Internacional de Tingo María 2019 desarrolló su investigación bajo un modelo sin intervención directa con un enfoque numérico y una naturaleza esencial lo que le otorgó un nivel de descripción detallada por lo que se consideraron dos conjuntos uno conformado por 16 empleados y otro representado por un gerente para recolectar información se aplicaron métodos como la indagación estructurada y el diálogo orientado utilizando como recursos el formulario y la guía de entrevista en consecuencia la investigadora estableció que el

Clima Organizacional repercute de manera significativa en el Desempeño Laboral del hotel pues esta conexión se manifiesta al notar que el 56% del personal expresa que la relación con la gerencia es constante mientras que el 48% resalta que la comunicación interna se desarrolla sin obstáculos y al comparar estos resultados con los indicadores de operación se verificó que el equipo sostiene un fuerte sentido de colaboración laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según Robbins y Judge (2013) el Clima Organizacional hace referencia a las percepciones y actitudes conjuntas de los miembros de una organización en relación con el entorno de trabajo que los rodea ya que este incluye factores como el estímulo la valoración las relaciones interpersonales y cualquier aspecto que en su totalidad determine la calidad del ambiente laboral por lo que representa un elemento clave para evaluar tanto la satisfacción como la eficiencia del equipo haciendo que la entidad deba considerar esta variable para alcanzar sus metas con éxito y productividad del mismo modo Chiavenato (2009) afirma que el Clima Organizacional abarca el conjunto de impresiones y experiencias compartidas por los trabajadores en cuanto a la atmósfera dentro de la organización dado que este aspecto influye directamente en la motivación el bienestar y las acciones del personal generando un impacto en su desempeño y en la dinámica interna de la institución.

### **IMPORTANCIA**

Según Robbins y Judge (2013) el Clima Organizacional determina el grado de satisfacción y compromiso de los empleados afectando directamente su desempeño ya que un entorno laboral favorable impulsa la cooperación la innovación y el dinamismo en el equipo lo que se traduce en un alto nivel de productividad y una administración

efectiva dentro de la organización además el Clima Organizacional repercute en la retención del talento influyendo en la continuidad del personal y reduciendo las desvinculaciones factores esenciales para fortalecer el crecimiento y la competitividad en la atracción y conservación del capital humano.

## **DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **➤ RELACIONES INTERPERSONALES**

Según Chiavenato (2009) las relaciones interpersonales hacen referencia a la naturaleza y solidez de las interacciones entre los miembros de la organización dado que representan un elemento esencial del Clima Organizacional al estar fundamentadas tanto en conexiones formales como en vínculos surgidos de manera espontánea.

El establecimiento de equipos unidos y cooperativos se fundamenta en una interacción firme y en relaciones armoniosas ya que cuando predominan la empatía la transparencia y la amabilidad se facilita la comunicación efectiva se refuerza la confianza recíproca y se fomenta el apoyo grupal además estos vínculos cumplen una función esencial en la estabilidad emocional del personal y en el desempeño integral de la organización.

### **INDICADORES DE RELACIONES INTERPERSONALES: TRABAJO EN EQUIPO**

Según Newstrom (2011) la cooperación y la sincronización entre los integrantes de un equipo resultan fundamentales para alcanzar una meta compartida ya que favorecen la integración de destrezas y conocimientos individuales además fortalecen la

comunicación efectiva y el respaldo mutuo optimizando así la ejecución de tareas.

## **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Dubrin (2008) define este proceso como aquel en el que las partes en desacuerdo identifican y resuelven sus diferencias de manera satisfactoria evitando que vuelvan a surgir puesto que este factor es clave en el entorno laboral dado que un manejo adecuado de discrepancias mejora los vínculos interpersonales y fomenta un Clima Organizacional favorable.

## **RELACIONES CON SUPERVISORES**

Newstrom (2011) menciona que la interacción y el diálogo entre los trabajadores y sus superiores directos constituyen un pilar esencial para generar un ambiente laboral agradable y provechoso ya que influyen directamente en la motivación el respaldo y la retroalimentación de los empleados lo cual repercute en su desempeño y satisfacción profesional.

### ➤ **RECOMPENSA**

Franklin y Krieger (2011) explican que esta comprende los beneficios que los colaboradores obtienen en función de su labor y se presenta en dos formas una monetaria que incluye sueldos y bonificaciones y otra intangible que abarca el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento por lo que la gestión eficaz de estos incentivos resulta crucial para potenciar el entusiasmo y la realización profesional.

## **INDICADORES DE RECOMPENSA**

### **RECONOCIMIENTO**

Chiavenato (2009) sostiene que consiste en valorar y honrar el esfuerzo y los logros de los trabajadores dentro de una organización lo cual puede manifestarse mediante elogios incentivos o

bonificaciones convirtiéndose en una estrategia clave para reforzar la motivación consolidar el compromiso y elevar el bienestar laboral.

### **RETRIBUCIÓN**

Louffat (2011) señala que este concepto abarca toda compensación económica y beneficios que los empleados reciben por sus funciones ya que incluye desde el sueldo base hasta bonos comisiones y estímulos adicionales estableciendo que estos elementos pueden influir en el desempeño y en la atmósfera organizacional.

### **SATISFACCIÓN**

De acuerdo con Louffat (2011) se refiere al nivel de gozo que los trabajadores acumulan en su interior dentro de la entidad y que guarda relación con el deleite que los operarios experimentan en su rol. En este contexto, engloba el análisis de cómo las circunstancias laborales, la interacción con otros compañeros y las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional repercuten en la visión que se posee sobre el empleo, lo cual puede influir en la disposición de los empleados hacia la institución y sus labores.

### ➤ **MOTIVACIÓN**

Robbins y Judge (2013) señalan que la motivación es el deseo interno de los laboradores de actuar y esforzarse para lograr fines y se concreta en el anhelo de mejorar la realización de tareas y de permanecer con la organización. Cuando los empleados están motivados para hacerlo, un lugar de trabajo más positivo y una mayor productividad.

### **INDICADORES DE MOTIVACIÓN**

#### **ESTIMULACIÓN**

Franklin y Krieger (2011) establecen que la

estimulación alude a las acciones y estrategias que desarrolla una organización para fomentar la motivación y compromiso de sus trabajadores. Al respecto, se menciona a la formación de un ambiente de trabajo que motive al personal a participar de manera activa, desarrollar capacidades e incrementar la innovación. Por lo tanto, varias de estas acciones tienden a mejorar el rendimiento y ambiente laboral.

### **ESFUERZO**

Hernández et al. (2011) señalan que es el esfuerzo más o menos percibido y lo dedicado o comprometido que está a realizar un buen trabajo y a desarrollar sus competencias. Asimismo, este aspecto del Clima Organizacional se refiere a la medida en que los empleados están dispuestos a gastar su tiempo y energía en lograr los objetivos de la organización y, directa o indirectamente, puede afectar el desempeño y la efectividad de equipo.

### **INCENTIVOS**

Según Chiavenato (2009) los incentivos se refieren a las recompensas o beneficios otorgados a los empleados con el fin de fomentar y motivar su desempeño y participación en el trabajo. Algunos incentivos comunes incluyen bonificaciones monetarias, días de descanso y reconocimientos esenciales que buscan motivar ciertos comportamientos y resultados. Un eficaz sistema de incentivos contribuye tanto con la productividad como con la satisfacción del trabajo, lo que a su vez conduce al éxito de una organización.

## **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Según Chiavenato (2019) el Desempeño Laboral se

define como la capacidad y competencia con la que un trabajador desempeña sus funciones y responsabilidades dentro de una organización ya que su productividad no solo se limita a la calidad y cantidad de lo generado, sino que también abarca su destreza para cumplir los objetivos establecidos adaptarse a los cambios y colaborar con sus colegas lo que a su vez determina el éxito global de la entidad.

## **IMPORTANCIA**

Según Louffat (2011) el Desempeño Laboral representa un elemento fundamental para el éxito organizacional ya que evidencia la efectividad con la que los colaboradores cumplen sus funciones puesto que un alto nivel de desempeño no solo facilita el logro de los objetivos empresariales sino que también optimiza la productividad y la calidad en el trabajo en contraste un Desempeño Laboral insuficiente genera un ambiente adverso disminuyendo la satisfacción del cliente y debilitando la competitividad en el mercado por lo que su gestión adecuada resulta esencial para el desarrollo y la permanencia de la organización.

## **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

### **➤ EFICIENCIA**

Chiavenato (2019) establece que la eficiencia en el Desempeño Laboral se refiere al uso optimizado de recursos como tiempo esfuerzo y otros elementos por parte de un trabajador para llevar a cabo una tarea ya que esta métrica permite evaluar el costo asociado a la consecución de un objetivo dentro de la organización en este sentido la eficiencia mide la capacidad del empleado para gestionar sus actividades de manera racional maximizando su rendimiento con el mínimo desperdicio y contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales.

## **INDICADORES DE EFICIENCIA**

### **OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS**

Alles (2015) señala que la optimización de elementos se puede precisar como el lapso de ser proactivo en el uso de los recursos disponibles, como el tiempo, el capital y el personal. Beneficia a las organizaciones al permitirles maximizar la productividad de sus operaciones minimizando desperdicios. En última instancia, el objetivo de la perspectiva es garantizar que cada recurso utilizado contribuya a los fines de la entidad.

### **CAPACIDAD**

Según Alles (2015) se define como la habilidad o potencial que tiene una organización o individuo para lograr o llevar a cabo un determinado número de tareas y metas. Este indicador hace un análisis de la competencia, recursos y habilidad que se poseen, se está en la capacidad de evaluar cuanta efectividad y adaptación se tiene en cuanto a la realización de las actividades laborales y demás variables de los cambios a nivel laboral.

### **OBJETIVOS**

De acuerdo con Franklin y Krieger (2011) se refiere a la habilidad o potencial que tiene una organización o individuo para lograr o llevar a cabo un determinado número de tareas y metas. Este indicador hace un análisis de la competencia, recursos y habilidad que se poseen, se está en la capacidad de evaluar cuanta efectividad y adaptación se tiene en cuanto a la realización de las actividades laborales y demás variables de los cambios a nivel laboral.

➤ **COMPETENCIA LABORAL**

Según Alles (2015) la esta es el grupo de conocimientos, saberes del laborador, lo que le permite realizar la funciones de manera efectiva en el lugar de trabajo. Esta métrica mide si el epleados tiene la posibilidad de aplicar sus habilidades en ciertas situaciones, por lo que es posible alcanzar los objetivos organizativos y seguir desarrollando la carrera profesional.

**INDICADORES DE COMPETENCIA LABORAL**  
**LOGRO DE RESULTADOS**

Dessler y Varela (2011) definen el logro de resultados como el nivel en el que los resultados esperados han sido alcanzados. Tales métricas posibilitan la valoración de los efectos de la ejecución de estrategias y su eficacia en comparación con el índice global, brindando una representación imparcial de la destreza y el rendimiento de los trabajadores respecto a los resultados previstos para la consecución.

**CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**

Chiavenato (2019) lo precisa como el atributo de los seres para crear ideas nuevas y soluciones originales que mejoren los procesos, productos o servicios de una empresa. La definición del indicador explicará cómo los empleados utilizan el pensamiento creativo y crítico para abordar los problemas, adaptarse a nuevas situaciones y promover el desarrollo constante de la empresa, creando un entorno laboral dinámico y proactivo.

**RENDIMIENTO**

Conforme a Hernández y colaboradores (2011), la noción de rendimiento alude al grado de producción y eficacia obtenido por un empleado en sus funciones y obligaciones dentro de la entidad. Este parámetro revela las cualidades tanto de la cantidad como de la calidad del trabajo efectuado y los recursos empleados, subrayando la aptitud del individuo para alcanzar las metas fijadas y optimizar el desempeño global de la compañía.

➤ **PRODUCTIVIDAD**

Chiavenato (2019) indica que la productividad alude a la correlación entre la cantidad de productos o servicios generados y los insumos empleados para su creación; tales como tiempo, energía, materiales, entre otros esta dimensión mide cuán eficientemente, a través de sus capacidades y herramientas, los laboradores generan resultados per se, desempeño organizacional y eficiencia organizativa desde la empresa.

## **INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD**

### **TRABAJO EN EQUIPO**

Robbins y Judge (2013) definen el trabajo en equipo como la colaboración y coordinación entre un grupo de personas que tienen una meta común. es el proceso de unir las experiencias y las habilidades de los miembros de un grupo para maximizar el rendimiento grupal.

### **CALIDAD**

Dessler y Varela (2011) precisan que es el examen del nivel de eficiencia y efectividad con el que se dara en las labores en la institución. No se precisa

solamente a la cantidad producida, sino además en respecto de cadencia a los patrones de calidad y calidad y productos, lo cual lo convierte en un compuesto del rendimiento del trabajo de los funcionarios dentro de sus competencias.

### **TECNOLOGÍA**

Es la evaluación del impacto que genera las herramientas y sistemas tecnológicos en la eficiencia de los procesos laborales. Las herramientas y sistemas tecnológicos hacen referencia a la eficacia que tienen la implementación de tecnologías avanzadas en el desempeño y buena labor de los laboradores facilitando la consecución de los beneficios organizacionales (Dessler y Varela, 2011)

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **ADAPTABILIDAD:** Es el poder de un individuo o equipo para ajustarse u adaptarse efectivamente a los cambios y desafíos en su entorno laboral. También puede definirse como la flexibilidad y la disposición a aprender y cambiar comportamientos para mantener el rendimiento en nuevas circunstancias y demandas del trabajo (Robbins y Judge, 2013).
- **CLIMA:** Percepciones o posturas comunes entre los empleados acerca del ambiente laboral. Este factor impacta en la motivación, las conductas y el rendimiento del trabajador, lo que, a su vez, repercute en la cultura y la eficacia de la entidad. (Robbins y Judge, 2013).
- **COMPROMISO:** Nivel de lealtad y apego emocional de un empleado a su organización y sus metas". Implica la colaboración del trabajador en el logro del éxito y, al mismo tiempo, su apego a los valores y la misión de la entidad. Como resultado, el trabajador aplicará un esfuerzo adicional y experimentará una mayor

satisfacción (Hernández et al.,2011).

- **COMUNICACIÓN:** Proceso a través del cual se comparten informaciones, ideas y sentimientos entre personas o colectivos pertenecientes a una misma empresa; dicha interacción puede ser oral, verbal o por escrito. No obstante, la comunicación empresarial es esencial para promover la interacción, entendimiento y trabajo en equipo entre los integrantes, por ende, influye mucho en el clima laboral y desempeño en las actividades (Robbins y Judge, 2013).
- **CULTURA:** Es un conjunto integral de principios convicciones normas y costumbres compartidas que caracterizan a una entidad y se trata de una cultura que afecta el comportamiento de los empleados, sus decisiones e incluso la forma en que desempeñan sus actividades cotidianas. Una cultura fuerte y saludable puede promover la cohesión la motivación y la dedicación de los empleados afectándose directamente el Clima Organizacional y por ende su desempeño (Chiavenato, 2009).
- **DESEMPEÑO:** Alles (2015) define el desempeño como el grado de habilidad y eficacia con el que una persona o equipo lleva a cabo sus funciones y responsabilidades dentro del entorno laboral dado que este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de los resultados obtenidos y la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos reflejando así la aportación del empleado al éxito organizacional.
- **ESTRATEGIA:** Hernández et al. describen la estrategia como un conjunto de acciones meticulosamente estructuradas que una organización implementa para alcanzar sus metas a largo plazo ya que este concepto implica la definición de propósitos la asignación de recursos y la adaptación a las condiciones del entorno con el fin de optimizar el desempeño y asegurar la sostenibilidad de la entidad en un mercado altamente competitivo.
- **ORGANIZACIÓN:** Robbins y Judge (2013) establecen que el rendimiento dentro de una organización se mide por la efectividad y eficiencia con la que un individuo o equipo desarrolla sus tareas y compromisos ya que este término engloba tanto la calidad como la

cantidad de los logros alcanzados y la capacidad de concretar las metas por lo que representa la contribución del trabajador al progreso institucional.

- **RESPONSABILIDAD:** Dubrin (2008) explica que la responsabilidad implica la obligación de responder por las decisiones y acciones propias dado que supone el cumplimiento de tareas y expectativas inherentes al rol de cada empleado dentro del entorno de trabajo además fomenta la conciencia sobre las consecuencias de sus elecciones promoviendo una conducta ética alineada con los objetivos organizacionales.
- **ADAPTACION LABORAL:** Calle (2011) sostiene que este concepto va más allá de las competencias técnicas de un trabajador ya que implica su capacidad para ajustarse a la estructura de la empresa las funciones asignadas y el entorno laboral sin embargo este proceso se ve afectado por condiciones fluctuantes y desafiantes dentro de las organizaciones las cuales pueden impactar de manera negativa en el rendimiento la estabilidad emocional y la productividad institucional.
- **SUPERVISIÓN:** Chiavenato (2019) señala que la supervisión es tanto el seguimiento como la orientación que un líder o gerente ejerce sobre el trabajo de su equipo con el propósito de asegurar que las actividades se realicen conforme a los estándares establecidos ya que este proceso involucra la evaluación del desempeño la retroalimentación y el soporte necesario para mejorar la eficiencia colectiva y generar un ambiente laboral estructurado, pero también armonioso.

## 2.4. HIPÓTESIS

Al ser una indagación de nivel descriptivo y no precisa la formulación de conjeturas.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE X**

Clima organizacional

#### **DIMENSIONES:**

- Relaciones interpersonales
- Recompensa
- Motivación

### **2.5.2. VARIABLE Y**

Desempeño laboral

#### **DIMENSIONES:**

- Eficiencia
- Competencia
- Productividad

### 2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/PREGUNTAS	TECNICAS E INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
		Resolución de conflictos	¿Piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?	
	Recompensa	Relaciones con supervisores	¿Te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato?	
		Reconcomiendo	¿Sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?	
		Retribución	¿Consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por las funciones que realizas?	
		Satisfacción	¿Te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?	
	Motivación	Estimulación	¿Percibes que la entidad te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?	
		Esfuerzo	¿Te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?	
	Eficiencia	Incentivos o bonos	¿Consideras que los incentivos ofrecidos por la entidad motivan tu desempeño laboral?	
		Optimización de recursos	¿Cómo considera que los trabajadores en su entidad gestionan los recursos disponibles, como el tiempo, el capital y el personal, para minimizar desperdicios y maximizar la productividad?	
Capacidad			¿Cómo evalúa la habilidad y competencia de sus trabajadores para adaptarse a los cambios y realizar sus actividades laborales de manera efectiva?	
		Objetivos	¿Qué tan alineados percibe que están los trabajadores con los objetivos y metas establecidos por la empresa?	
Competencia laboral		Logro de resultados	¿De qué manera evalúa la efectividad y productividad de los empleados en relación con los resultados planificados?	
		Creatividad e innovación	¿Cómo describiría la capacidad de los trabajadores para proponer ideas y soluciones originales en la mejora de los procesos de la empresa?	
Desempeño Laboral	Productividad	Rendimiento	¿Qué aspectos utiliza para evaluar la calidad y cantidad de trabajo realizado por los empleados en la organización?	
		Trabajo en equipo	¿Cómo describiría la colaboración y coordinación entre los trabajadores al perseguir objetivos comunes?	
	Calidad		¿Qué criterios o estándares de calidad considera que los trabajadores deben cumplir en la ejecución de sus labores?	
		Tecnología	¿En qué medida considera que las herramientas y sistemas tecnológicos implementados facilitan el desempeño laboral de los empleados?	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN**

Vara (2015) destacó que la investigación aplicada es de naturaleza pragmática ya que sus hallazgos son empleados de manera inmediata para resolver problemas tangibles en la realidad y este tipo de investigación comúnmente detecta la problemática existente y explora, entre las posibles alternativas, aquella que se considera más idónea para el contexto particular. En este sentido, la investigación en cuestión se clasificó como aplicada, puesto que se identificó el inconveniente y se buscaron soluciones relacionadas con el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C.

##### **3.1.1 ENFOQUE**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señaló que el enfoque mixto se puede definir cómo utilizar tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo en un mismo estudio, lo que permite al investigador recolectar y analizar diferentes tipos de datos para abordar un problema de investigación de manera más completa. El propósito de esta metodología es explotar las ventajas de ambas aproximaciones para lograr una comprensión profunda e integral del fenómeno examinado

Dentro del contexto de esta investigación se adoptó un enfoque mixto que combinó la recolección de datos numéricos por medio de encuestas y cualitativos a través de entrevistas lo que permitió obtener una visión más amplia sobre el Clima Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral optimizando las fortalezas de cada método para profundizar el análisis y la interpretación de la dinámica dentro de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el alcance

descriptivo en una investigación se define por su capacidad para detallar y caracterizar las variables o fenómenos analizados sin pretender establecer vínculos de causalidad ya que este enfoque se orienta a ofrecer una representación clara y precisa de las condiciones y particularidades presentes en el contexto estudiado facilitando así una comprensión más profunda

En este sentido la investigación adoptó un alcance descriptivo dado que su propósito fue identificar las particularidades del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores dentro de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C puesto que su objetivo principal fue recopilar información para proporcionar un panorama detallado y fiel de las variables permitiendo una percepción más completa de la realidad observada sin pretender formular explicaciones causales.

### **3.1.3. DISEÑO**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que el diseño no experimental de tipo transversal descriptivo es idóneo para la obtención de datos en un solo punto temporal con el propósito de detallar y caracterizar las variables de estudio ya que este enfoque permite una representación fiel de la realidad sin intervenir en el fenómeno ni modificar sus elementos facilitando así su comprensión en un contexto determinado

La presente investigación se estructuró bajo un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo dado que su objetivo fue analizar el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados en un único momento temporal lo que posibilitó la recopilación de información que reflejara las condiciones actuales de ambas variables sin alterarlas lo cual favoreció una interpretación clara de la situación dentro de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C en Huánuco.

## 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN:

De acuerdo con Vara (2015), la población de estudio se refiere al conjunto total de individuos o elementos que comparten atributos comunes y son objeto de análisis en un estudio determinado. Una población puede ser clasificada como finita o infinita, pero en ambos casos debe estar claramente delimitada para permitir a los investigadores elegir un grupo adicional o una muestra representativa.

Para la realización de la presente investigación, la población de estudio estuvo conformada de la siguiente manera:

#### **Población 1:**

Para la presente investigación, la población 1 estuvo constituida por los 60 laboradores de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C – 2024, en ellos se medirá la variable Clima Organizacional.

**Tabla 1**

*Distribución de los laboradores de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C*

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
Obrero (Trabajo En Campo)	40
Operador De Maquinaria	5
Guardianía	5
Encofrador	10
<b>Total</b>	<b>60</b>

#### **Población 2:**

Para la presente investigación, la población 2 estuvo constituida por 1 gerente general de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C – 2024, en ellos se medirá la variable Desempeño Laboral.

**Tabla 2**

*Gerente de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C*

<b>Cantidad</b>	<b>Cargo</b>
1	Gerente General

### 3.2.2. MUESTRA

Vara (2015) especifica que la muestra de estudio es un subconjunto seleccionado de la población total que es investigado. Se

selecciona para representar a la población, de modo que los resultados que se obtienen de ellos se extienden a la población, por lo que se pueden realizar análisis, generalizaciones o reclamaciones sin estudiar a todos los elementos de la población en cuestión.

En la presenta investigación la muestra de estudio estuvo constituida de la siguiente manera:

**Muestra 1:**

La muestra 1 estuvo constituida por la totalidad de la población 1; es decir, los 60 trabajadores de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C – 2024, aplicándose un muestreo de tipo censal.

**Muestra 2:**

La muestra 2 estuvo constituida por la totalidad de la población 2; es decir, 1 gerente general de la entidad Constructora Grupo Discovery S.A.C – 2024, aplicándose también un muestreo de tipo censal.

### **3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.3.1. TECNICAS**

- **LA ENCUESTA:** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una de las metodologías para obtener datos radica en la encuesta, entendida como la formulación de interrogantes a un conjunto de individuos con la finalidad de extraer información sobre sus juicios, inclinaciones o conductas. La investigación adoptó el uso de la encuesta por su capacidad para recopilar información de forma ordenada y eficaz de un gran número de trabajadores. Este recurso posibilitará la adquisición de datos numéricos acerca de sus percepciones sobre el Clima Organizacional de los operativos que componen la población 1.
- **LA ENTREVISTA:** La entrevista constituye una técnica de recolección de datos que involucra una charla estructurada entre el entrevistador y el entrevistado. Este procedimiento persigue recolectar las valoraciones y visiones del sujeto entrevistado

respecto al asunto que le plantea el investigador. Tal estrategia otorga a los investigadores información cualitativa y explicativa, favoreciendo una comprensión más profunda del objeto investigado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La investigación recurrió a la entrevista ya que posibilita adentrarse en las percepciones y vivencias de los operativos acerca del Desempeño Laboral, lo que, mediante este mecanismo, permitirá obtener información cualitativa vasta y minuciosa, ayudando a desentrañar las dinámicas y elementos que afectan al Desempeño Laboral en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C. en Huánuco.

### **3.3.2. INSTRUMENTOS**

- **GUIA DE ENTREVISTA:** Se diseñó una hoja de orientación para evaluar el rendimiento de los operativos de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C., la cual fue dirigida al director ejecutivo de la firma.
- **EL CUESTIONARIO:** Se confeccionó un cuestionario sistematizado para evaluar la variable Clima Organizacional, el cual fue administrado a los trabajadores en su totalidad que conforman la muestra 1.

### **3.4 TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION**

Para el tratamiento y evaluación de data, se emplearon métodos cuantitativos. Se aplicó un análisis estadístico descriptivo para la exhibición y examen de los hallazgos; asimismo, se recurrió al análisis estadístico inferencial sobre los datos obtenidos de las encuestas, utilizando Microsoft Excel. Igualmente, para la redacción del estudio se utilizará el software Microsoft Word.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS PARA LA MUESTRA 1

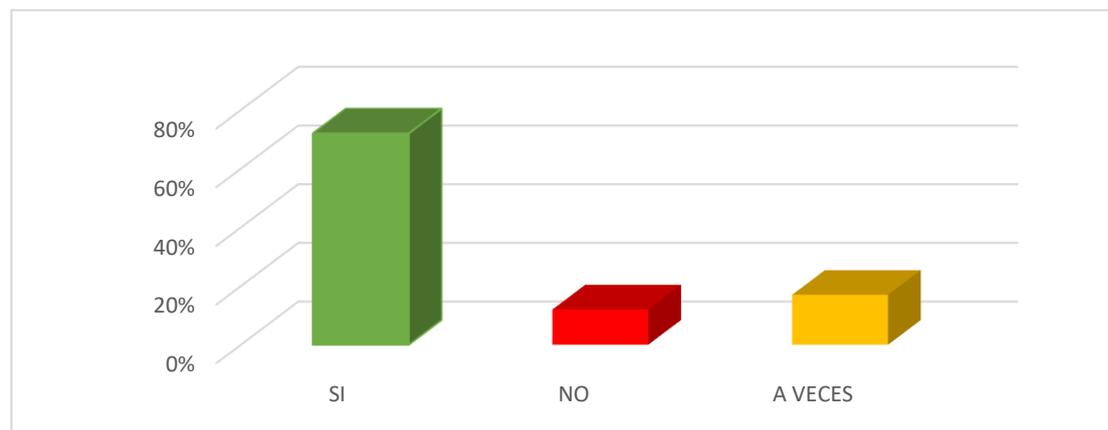
**Tabla 3**

*¿Consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	72%
No	7	12%
A veces	10	17%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**

*¿Consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?*



**Análisis e interpretación:** Un 72% de los encuestados considera que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo. Este dato sugiere que la mayoría de los laboradores se sienten parte de un entorno colaborativo, lo que puede ser un indicador positivo del Clima Organizacional. La colaboración efectiva es fundamental para el logro de objetivos comunes y puede influir directamente en el Desempeño Laboral, Solo un 12% de los laboradores afirma que no hay colaboración adecuada. Este porcentaje relativamente bajo puede indicar que, aunque existen áreas de mejora, la mayoría de los laboradores no perciben una buena colaboración en su entorno laboral y un 17% de los encuestados optó por la opción A veces, lo que sugiere

que hay un grupo de laboradores que puede experimentar situaciones mixtas en cuanto a la colaboración. Esto podría implicar que, en ciertos momentos, la colaboración no es tan efectiva como debería ser.

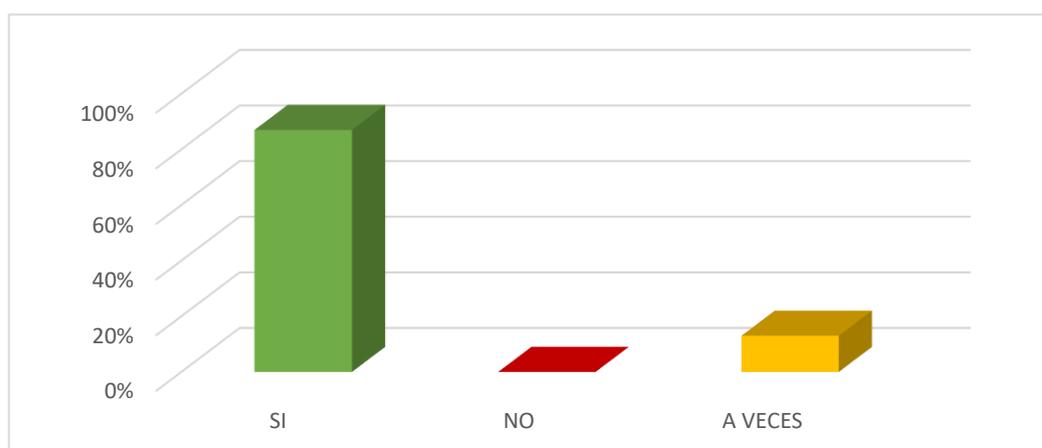
**Tabla 4**

*¿Piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	87%
No	0	0%
A veces	8	13%
Total	60	100%

**Figura 2**

*¿Piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?*



**Análisis e interpretación:** La alta proporción (87%) de respuestas afirmativas indica que la mayoría de los laboradores perciben un ambiente de trabajo donde los conflictos se manejan de manera efectiva, lo que es un indicador positivo del Clima Organizacional. Esto sugiere que existe una buena comunicación y colaboración entre los miembros del equipo, lo que puede contribuir a un mejor Desempeño Laboral y a un ambiente de trabajo más armonioso.

No obstante, el 13% que eligió la opción A veces indica que existe un segmento de trabajadores que podría enfrentar circunstancias donde la gestión de conflictos no resulta completamente efectiva lo que sugiere que, aunque la mayoría percibe satisfacción en este aspecto aún existen oportunidades de mejora que podrían ser atendidas para garantizar que todos los integrantes del equipo experimenten un nivel equitativo de conformidad con la resolución de conflictos en adelante.

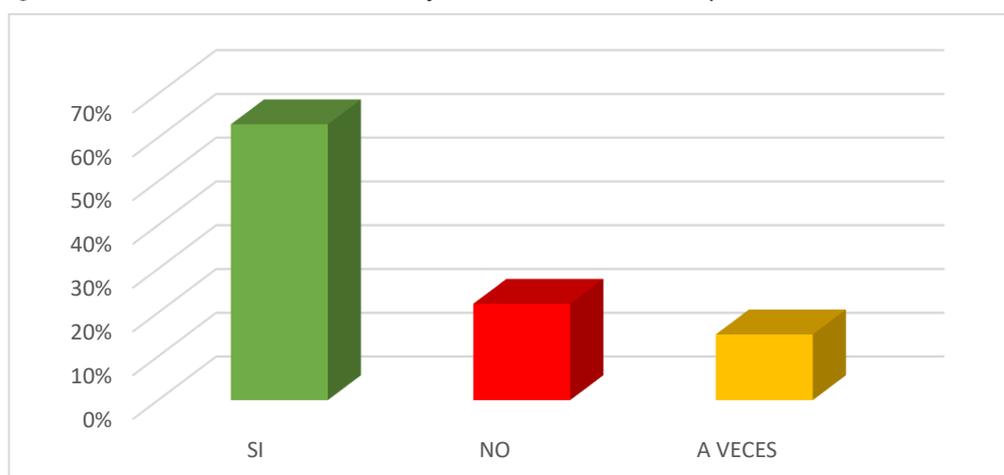
**Tabla 5**

*¿Te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	63%
No	13	22%
A veces	9	15%
Total	60	100%

**Figura 3**

*¿Te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato?*



**Análisis e interpretación:** La mayoría de los participantes en la encuesta (63%) manifiesta sentirse a gusto al interactuar con su supervisor lo que indica la existencia de un vínculo positivo y accesible entre ambas partes ya que esta facilidad de comunicación resulta esencial para un Clima Organizacional sólido al fortalecer la confianza y la cooperación además de hacer que los empleados se perciban reconocidos y escuchados no obstante el 22% que expresó incomodidad señala la presencia de un grupo considerable que podría enfrentar obstáculos en su comunicación con la supervisión lo cual representa un punto de atención dado que las dificultades comunicativas pueden generar malentendidos descontento y eventualmente impactar el Desempeño Laboral por otro lado el 15% que optó por A veces sugiere que la sensación de comodidad puede depender del contexto o del asunto abordado lo que pone de relieve la importancia de optimizar la comunicación y la relación entre supervisores y trabajadores para garantizar un ambiente en el que todos se sientan igualmente respaldados y comprendidos.

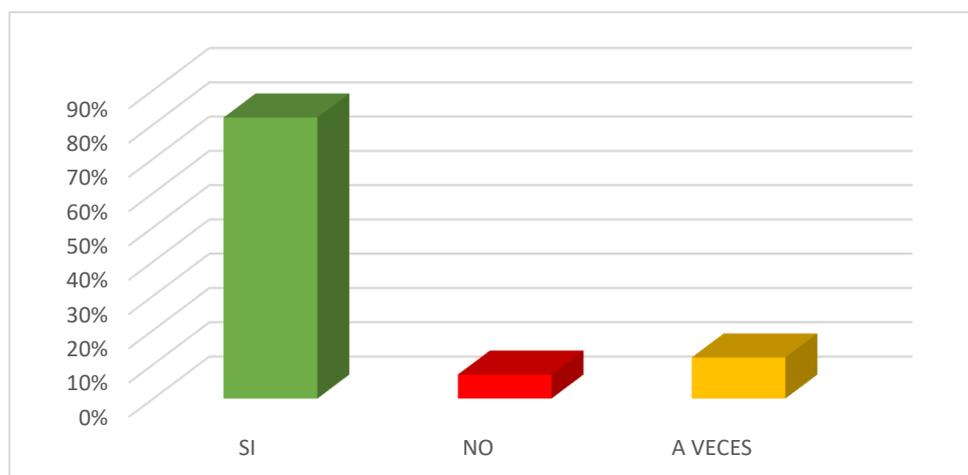
**Tabla 6**

*¿Sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	82%
No	4	7%
A veces	7	12%
Total	60	100%

**Figura 4**

*¿Sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?*



**Análisis e interpretación:** El elevado porcentaje de respuestas afirmativas (82%) indica que la mayoría de los empleados percibe que su esfuerzo es reconocido y valorado dentro de la organización lo que resulta fundamental para su bienestar emocional además de influir positivamente en su motivación y compromiso ya que cuando los trabajadores sienten que su labor es apreciada es más probable que mantengan o incluso optimicen su desempeño sin embargo el 7% que no percibe reconocimiento refleja un aspecto que la empresa debería atender puesto que la falta de valoración puede generar desmotivación y afectar tanto el rendimiento como la satisfacción laboral por otro lado el 12% que seleccionó A veces sugiere que algunos colaboradores experimentan reconocimiento de manera ocasional pero no de forma constante lo que indica que a pesar de existir un ambiente general de apreciación podrían presentarse desigualdades en la manera en que se valora el esfuerzo del personal convirtiéndose en un punto de mejora para la organización.

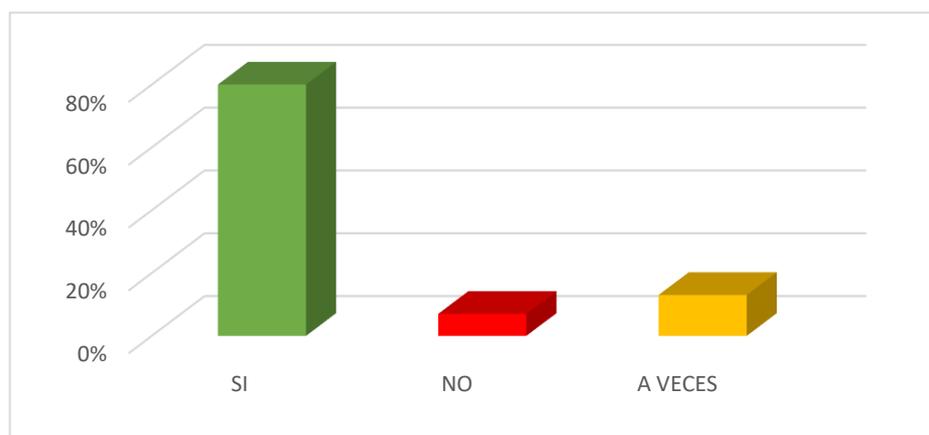
**Tabla 7**

*¿Consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por las funciones que realizas?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	80%
No	4	7%
A veces	8	13%
Total	60	100%

**Figura 5**

*¿Consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por las funciones que realizas?*



**Análisis e interpretación:** La mayoría de los encuestados (80%) percibe su compensación como equitativa lo que refleja un alto grado de satisfacción respecto a la remuneración recibida por su labor ya que esta percepción de justicia es clave para fortalecer la motivación y el compromiso del personal dado que una valoración positiva de los ingresos puede fomentar un mejor desempeño y una mayor fidelidad hacia la empresa sin embargo el 7% que no considera justa su retribución representa un aspecto a atender puesto que el descontento en este ámbito podría derivar en una disminución del entusiasmo laboral e incluso en una elevada rotación si no se toman medidas para resolver sus inquietudes por otro lado el 13% que seleccionó A veces indica que existe un grupo de empleados con dudas sobre la equidad de su salario en determinadas circunstancias lo que sugiere que la percepción de justicia en la remuneración no es homogénea en toda la organización por lo que se vuelve fundamental garantizar una comunicación clara sobre las políticas salariales además de evaluar y ajustar las compensaciones con el fin de asegurar un trato equitativo para todos los colaboradores.

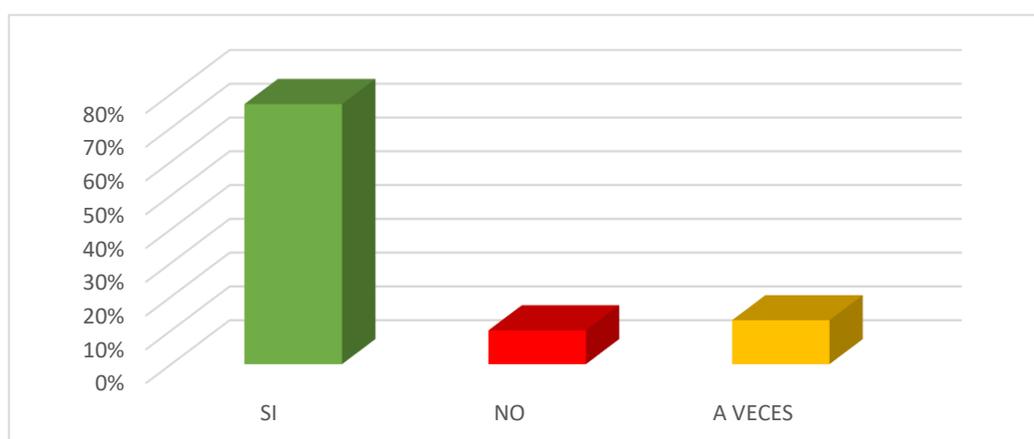
**Tabla 8**

*¿Te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	46	77%
<b>No</b>	6	10%
<b>A veces</b>	8	13%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**

*¿Te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?*



**Análisis e interpretación:**

La mayoría de los encuestados (77%) manifiesta estar conforme con las condiciones laborales lo que indica que la organización ha logrado establecer un ambiente de trabajo alineado con las expectativas y necesidades de la mayoría de sus empleados ya que esta satisfacción representa un factor positivo que puede fortalecer el compromiso impulsar la productividad y mejorar el bienestar general del equipo sin embargo el 10% que no se siente satisfecho señala la presencia de un grupo que podría estar enfrentando dificultades o carencias en su entorno laboral lo cual podría estar vinculado a aspectos como insuficiencia de recursos un ambiente poco favorable o la falta de oportunidades de crecimiento profesional por lo que desatender estas inquietudes podría derivar en una disminución de la moral y el rendimiento por otro lado el 13% que seleccionó A veces sugiere que algunos empleados experimentan satisfacción de manera intermitente lo que indica que su percepción depende de factores específicos como la carga de trabajo la interacción con el equipo o la gestión organizacional.

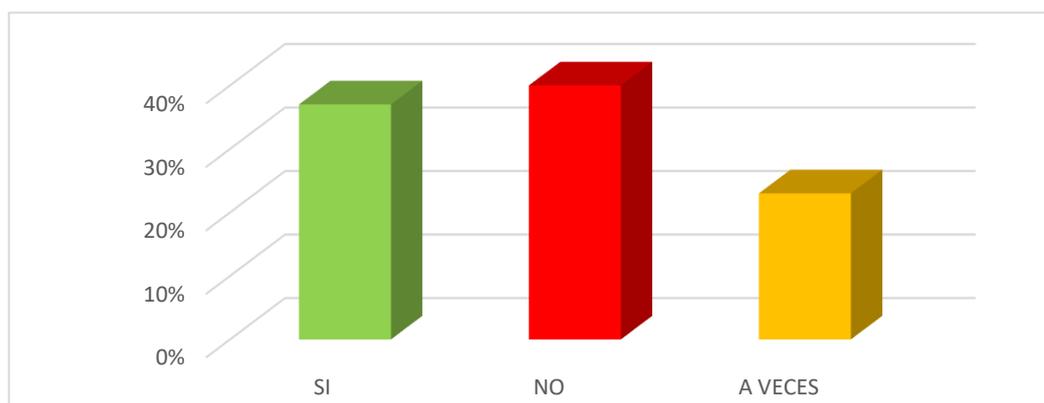
**Tabla 9**

*¿Percibes que la entidad te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	37%
No	24	40%
A veces	14	23%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Figura 7**

*¿Percibes que la entidad te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?*



**Análisis e interpretación:** Los resultados indican que solo un 37% de los empleados percibe que la organización los incentiva a fortalecer sus habilidades profesionales lo que refleja una oportunidad considerable para que la empresa adopte estrategias más eficaces en materia de capacitación y desarrollo ya que la ausencia de motivación en este aspecto podría generar un estancamiento en el crecimiento profesional afectando tanto la satisfacción laboral como el compromiso con la entidad por otro lado el 40% que no siente ningún tipo de estímulo en su desarrollo representa una señal de alerta dado que este grupo podría experimentar frustración y desmotivación lo que a largo plazo podría traducirse en una reducción de la productividad y un incremento en la rotación de personal puesto que la falta de oportunidades de crecimiento impulsa a los empleados a buscar alternativas en organizaciones que ofrezcan mejores perspectivas en este ámbito por su parte el 23% que eligió A veces sugiere que la motivación para el desarrollo profesional no es uniforme y puede depender de diversos factores como la existencia de programas de formación el respaldo de los supervisores o la cultura corporativa lo que resalta la necesidad de fortalecer estos elementos para garantizar un entorno que impulse el crecimiento continuo.

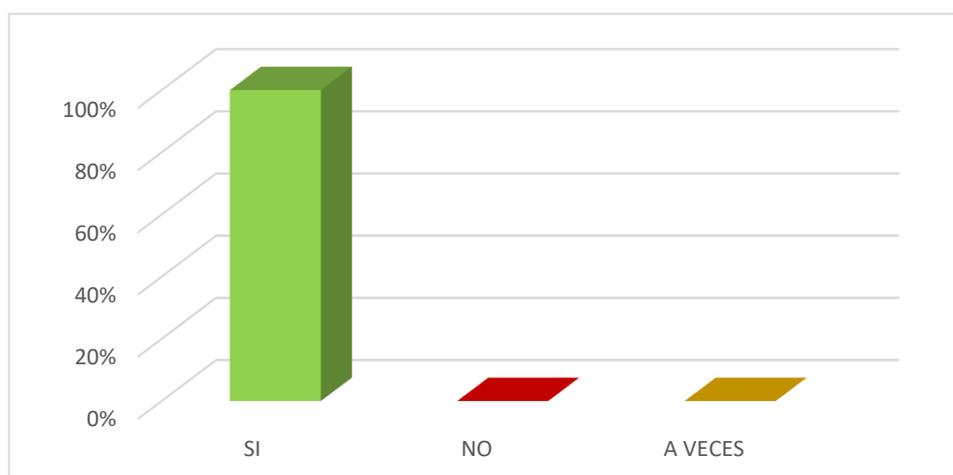
**Tabla 10**

*¿Te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	100%
No	0	0%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Figura 8**

*¿Te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?*



**Análisis e interpretación:** Los resultados reflejan una tendencia altamente positiva ya que el 100% de los encuestados declara estar comprometido con la realización de un buen trabajo lo que constituye un indicador fundamental de la motivación y entrega de los empleados hacia sus funciones puesto que un nivel absoluto de compromiso sugiere que los trabajadores se identifican con los objetivos de la organización y están dispuestos a contribuir activamente a su éxito

No obstante, aunque este compromiso es elevado la empresa debe continuar fortaleciendo y manteniendo este grado de dedicación ya que la ausencia de respuestas en las opciones NO o A veces podría indicar que los encuestados se sienten cómodos expresando su compromiso sin embargo también es esencial que la entidad refuerce un entorno que valore y respalde este esfuerzo con el fin de prevenir posibles desmotivaciones o insatisfacciones en el futuro.

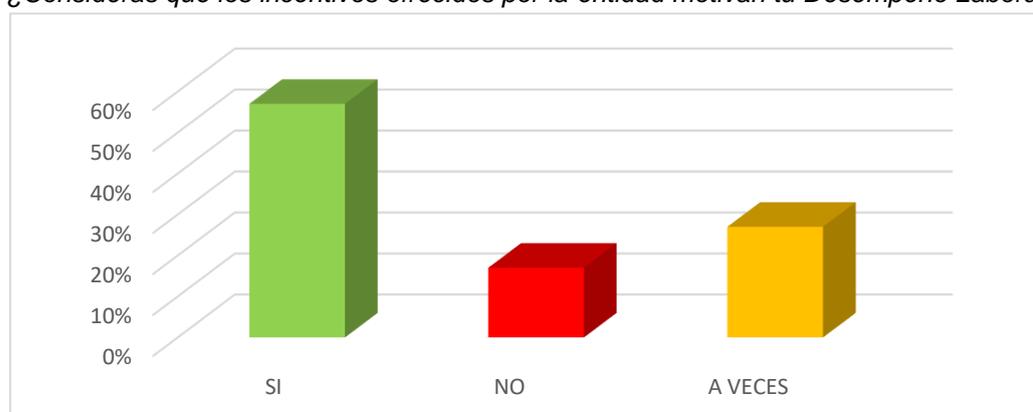
**Tabla 11**

*¿Consideras que los incentivos ofrecidos por la entidad motivan su Desempeño Laboral?*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	57%
No	10	17%
A veces	16	27%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Figura 9**

*¿Consideras que los incentivos ofrecidos por la entidad motivan tu Desempeño Laboral?*



**Análisis e interpretación:** Los resultados revelan que una mayoría considerable del 63% de los empleados se siente a gusto al comunicarse con su supervisor inmediato lo que representa un indicador de la relación entre ambas partes ya que una comunicación efectiva fomenta un entorno laboral colaborativo y abierto permitiendo a los trabajadores expresar sus ideas inquietudes y necesidades además de contribuir a una mayor productividad y satisfacción laboral. Sin embargo, el 22% de los encuestados que no se siente cómodo en la interacción con su supervisor señala un aspecto que requiere atención dado que podría reflejar dificultades en la relación como falta de confianza estilos de liderazgo poco adecuados o una cultura organizacional que no promueve el diálogo abierto ya que la incomodidad en la comunicación puede ocasionar malentendidos poca claridad en las expectativas y en consecuencia una reducción en el desempeño laboral. Por otro lado, el 15% que seleccionó A veces sugiere que algunos empleados experimentan interacciones variables con sus supervisores lo que indica que, aunque generalmente se sientan cómodos

existen situaciones o factores específicos que pueden generar cierta incomodidad lo que resalta la importancia de fortalecer los canales de comunicación y asegurar que todos los trabajadores se sientan escuchados y respaldados en su entorno de trabajo.

## 4.2. POCESAMIENTO DE DATOS PARA LA MUESTRA 2

Guía de entrevista dirigida al gerente general de la entidad Constructora Consultora Grupo Discovery S.A.C

1. ¿Cómo considera que los trabajadores en su entidad gestionan los recursos disponibles, como el tiempo, el capital y el personal, para minimizar desperdicios y maximizar la productividad?

La gestión de la productividad está directamente ligado al sistema organizacional e informático basado en las necesidades específicas de la empresa.

2. ¿Cómo evalúa la habilidad y competencia de sus trabajadores para adaptarse a los cambios y realizar sus actividades laborales de manera efectiva?

Debido a lo antes mencionado los trabajos inicialmente son monitoreados con capacitaciones respecto al sistema de la empresa.

3. ¿Qué tan alineados percibe que están los trabajadores con los objetivos y metas establecidos por la empresa?

Mediante dinámicas laborales la entidad la entidad Grupo Discovery motiva y capacita a los laboradores con charlas psicológicas y laborales

4. ¿De qué manera evalúa la efectividad y productividad de los empleados en relación con los resultados planificados?

Los resultados de efectividad y productividad son relativos al tiempo que laboran en nuestra entidad teniendo en cuenta que la adaptación está en función a la experiencia.

5. ¿Cómo describiría la capacidad de los trabajadores para proponer ideas y soluciones originales en la mejora de los procesos de la empresa?

Los procesos no son variables en esencia sin embargo la optimización con tecnología e innovación es constante

6. ¿Qué aspectos utiliza para evaluar la calidad y cantidad de trabajo realizado por los empleados en la organización?

Cada trabajador es constantemente evaluado con respecto a sus habilidades blandas y luego las capacitaciones se llegan a un punto de equilibrio con respecto a calidad y cantidad

7. ¿Cómo describiría la colaboración y coordinación entre los trabajadores al perseguir objetivos comunes?

Al tener una estructura lineal la interacción de los colaboradores es de forma bidireccional

8. ¿Qué criterios o estándares de calidad considera que los trabajadores deben cumplir en la ejecución de sus labores?

Los estándares están diferenciados según al ámbito laboral, administrativo, obras, estudios, cada uno de ellos cumple responsabilidades diferentes

9. ¿En qué medida considera que las herramientas y sistemas tecnológicos implementados facilitan el desempeño laboral de los empleados?

Nuestra entidad está basada en herramientas tecnológicas ya que estas facilitan en el orden, la calidad y la eficiencia en el Desempeño Laboral

#### **4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS**

Debido al alcance descriptivo de la investigación, no corresponde la formulación de hipótesis.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACION DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION**

##### **5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

- Díaz (2019) – Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Hotel Internacional de Tingo María concluyo que el Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño Laboral, destacando un 56% de los laboradores afirmaron que la comunicación era continua entra ellos y sus gerentes. Este hallazgo es consistente con los resultados de la investigación actual, donde se observa que un Clima Organizacional positivo se correlaciona con un mejor Desempeño Laboral. Sin embargo, la investigación de Díaz también revelo que un porcentaje considerable de laboradores no se sentía completamente satisfecho con la comunicación, lo que resuena con el 22% de los laboradores en la investigación actual que no se sienten cómodos al interactuar con sus supervisores. Esto sugiere que, a pesar de avances, aún existen áreas de mejora en la comunicación en ambas organizaciones.
- Montaldo (2023) – Clima Organizacional en una Entidad Privada de Lima Metropolitana, encontró que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en su estudio, lo que respalda la premisa que un ambiente laboral positivo mejora la productividad. Este hallazgo es coherente con los resultados de la investigación actual, que también encontró una correlación positiva entre un Clima Organizacional favorable y el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, Montado también destacó la importancia de la autorrealización en el Desempeño Laboral, un aspecto que podría ser explotado más a fondo en la investigación actual para entender como las metas personales de los empleados influyen en su rendimiento.

- Verde (2021) – Clima Organizacional en Plaza vea, identifico que un Clima Organizacional desfavorable afecta negativamente el Desempeño Laboral, con un 50% de los laboradores reportando un clima negativo. En contraste, la investigación actual muestra que la mayoría de los laboradores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C percibe un Clima Organizacional positivo, aunque con un 22% que no se siente cómodo con la comunicación. Esto sugiere que, aunque la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C tiene un Clima Organizacional más favorable que Plaza Vea, aún hay desafíos que deben abordarse para asegurar que todos los empleados se sientan valorados y escuchados.

### **5.1.2. CON LAS BASES TEORICAS**

#### 1. Teoría de la motivación de Maslow (1943)

- Base Teórica: Maslow propuso que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, donde las necesidades básicas deben ser satisfechas antes que se puedan abordar necesidades más altas, como la autorrealización.
- Resultados de la investigación: La investigación encontró que un Clima Organizacional positivo contribuye a la satisfacción de las necesidades de los empleados, lo que a su vez mejora su motivación y desempeño. Esto respalda la idea de Maslow de que la satisfacción de necesidades básicas y psicológicas es fundamental para el rendimiento laboral.

#### 2. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959)

- Base Teórica: Herzberg identificó factores motivacionales (que generan satisfacción) y factores higiénicos (que, si no se satisfacen, generan insatisfacción). Un Clima Organizacional favorable puede influir en ambos tipos de factores
- Resultados de la investigación: Los hallazgos indican que los empleados que se sienten reconocidos y valorados tienden a mostrar un mejor desempeño. La falta de un sistema de

recompensas equitativo se identificó como un área de mejora, lo que valida la teoría de Herzberg al señalar que tanto los factores motivacionales como los factores higiénicos son cruciales para el Desempeño Laboral.

### 3. Modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968)

- Base Teórica: Este modelo establece que el Clima Organizacional está compuesta por elementos como la estructura, la responsabilidad, la recompensa y la relación, que afectan el comportamiento y el desempeño de los empleados.
- Resultados de la investigación: La investigación mostró que elementos del Clima Organizacional, como la comunicación y las relaciones interpersonales, son determinantes en el Desempeño Laboral. Un ambiente de trabajo con buena comunicación y relaciones positivas contribuye a un Clima Organizacional favorable, lo que está en línea con el modelo de Litwin y Stringer.

### 4. Teoría del Clima Organizacional de Robbins y Judge (2013)

- Base Teórico: Según Robbins y Judge, el Clima Organizacional se refiere a las percepciones y actitudes compartidas por los empleados respecto al entorno laboral, y es un factor determinante para la satisfacción y el rendimiento de los laboradores
- Resultados de la investigación: Los resultados de la investigación sugieren que un Clima Organizacional negativo afecta significativamente el Desempeño Laboral, corroborando la afirmación de Robbins y Judge sobre la importancia del clima en la satisfacción y rendimiento de los empleados.

## CONCLUSIONES

1. El análisis del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los laboradores de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C, revela que, aunque el Clima Organizacional es moderadamente favorable, hay áreas que necesitan ser mejoradas para potenciar el Desempeño Laboral. Las Tablas y Figuras presentadas en el Capítulo IV, junto con las respuestas del Gerente General, demuestran que un Clima Organizacional positivo está estrechamente relacionado con un mejor Desempeño Laboral. Por lo tanto, es fundamental que la entidad implemente estrategias que fortalezcan al Clima Organizacional, lo que a su vez contribuirá el Desempeño Laboral de sus trabajadores en el futuro.
2. En base a los resultados presentados en la Tabla 4 - Figura 2, se puede definir que las RELACIONES INTERPERSONALES en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C son efectivas y positivas con un porcentaje del 87% de la manera que quedan satisfechos a la hora de resolver sus conflictos entre los miembros entre, esto no solo fomenta un ambiente de trabajo saludable, sino que también potencia la colaboración y el Desempeño Laboral de los empleados. No obstante en la Tabla 3 – Figura 1 y la Tabla 5 – Figura 3 existe un pequeño grupo con un 12% y 22% que no considera que exista una colaboración adecuada ente lo miembros del equipo y que tampoco se siente cómodo al interactuar con supervisor inmediato de las cuales la comunicación efectiva entre los trabajadores y comodidad en la interacción con supervisores son elementos claves que contribuirán a un Clima Organizacional favorable.
3. En base a los resultados presentados en la Tabla 6 y las figura 4, se puede concluir que la dimensión de RECOMPENSAS en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C se percibe que sus esfuerzos son valorados con un 82% por los trabajadores. La mayoría siente que su esfuerzo es reconocido, lo que se traduce en un alto nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, en la Tabla 7 – Figura 5 y Tabla 8 – Figura 6 existe un grupo con un 7% y 10% los trabajadores no se sienten satisfechos con las compensaciones monetarias ni con las compensaciones laborales que ofrece la empresa, es importante abordar las inconsistencias en la

compensación tanto monetarias como las compensaciones laborales de aquel grupo para asegurar que todos los empleados se sientan satisfechos de manera equitativa. En conjunto estos factores contribuirán a un ambiente de trabajo motivador y comprometido, lo que es crucial para el desempeño y la retención del talento en la organización.

4. En cuanto a la MOTIVACIÓN de los trabajadores en base a los resultados presentados en la Tabla 10 – Figura 8, se puede concluir que los trabajadores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C están comprometidos al 100% de realizar un buen trabajo en la empresa, este elemento es fundamentales dado que hay un alto nivel de compromiso entre los trabajadores, lo que a su vez impacta positivamente en el desempeño general de la empresa. Sin embargo, en la Tabla 9 – Figura 7 y Tabla 11 – Figura 9 hay un alto nivel con un 40% y 17% que la empresa no motiva al desarrollo de sus capacidades profesionales de los trabajadores ni tampoco está ofreciendo un buen incentivo que motive a su Desempeño laboral. Se debe seguir evaluando y ajustando las estrategias de motivación para asegurar que se mantenga el interés y la satisfacción de los empleados.
5. En base a los hallazgos de las preguntas 1, 2 y 3 que se le hizo al gerente, se puede definir que la dimensión Eficiencia en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C está bien gestionada. La entidad ha implementado estrategias afectivas para optimizar el uso de recursos, desarrollar las capacidades de sus empleados y asegurar su alineación con los objetivos organizacionales. Esto crea un entorno propicio para la productividad y el rendimiento, lo que es fundamental para el crecimiento y éxito sostenido de la organización.
6. En base a los hallazgos de las preguntas 4, 5 y 6, de acuerdo a las respuestas del gerente, se puede definir que la dimensión de Competencia Laboral en la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C está bien estructurada. La entidad no solo se enfoca en el logro de resultados a través de la evaluación del desempeño de sus empleados, sino que también promueve la creatividad y la innovación como parte de su cultura organizacional. Además, el enfoque en la evaluación continua del rendimiento y el desarrollo de habilidades blandas contribuye a un

ambiente laboral que favorece el crecimiento profesional y la efectividad en el trabajo.

7. En base a los hallazgos de las preguntas 7, 8 y 9, de acuerdo a las respuestas del gerente, se puede definir que la dimensión de Productividad refleja un compromiso con la colaboración efectiva, la evaluación y mejora continua de la calidad, así como la integración de tecnología en los procesos laborales. Estos elementos, si se optimizan, pueden llevar a un aumento significativo de la productividad.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar programas de team building y actividades de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Un ambiente de trabajo colaborativo y amigable puede mejorar la comunicación y el compromiso del personal, lo que a su vez impactará positivamente en el Desempeño Laboral.
2. Se recomienda ofrecer capacitaciones enfocadas en habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Estas capacitaciones ayudarán a los empleados a mejorar sus interacciones diarias y a manejar mejor las relaciones en el entorno laboral
3. Es esencial que la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C implemente un sistema de recompensas más estructurado y equitativo, que no solo reconozca el rendimiento individual, sino que también promueva un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización.
4. La Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C debe priorizar la implementación de estrategias que fortalezcan la motivación de su personal, lo que a su vez contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar general de los trabajadores.
5. Realizar una revisión exhaustiva de los procesos de trabajo y la asignación de recursos. Identificar cuellos de botella y áreas donde se puede optimizar los recursos (tiempo, materiales, personal) para mejorar la eficiencia operativa. Esto puede incluir la implementación de metodologías de mejora continua.
6. Designar a empleados con mayor experiencia como mentores para aquellos que están en proceso de desarrollo. Esta relación puede facilitar la transferencia de conocimientos y habilidades, así como fomentar un sentido de pertenencia y apoyo dentro de la organización.
7. Adoptar herramientas tecnológicas que faciliten la gestión de proyectos y la comunicación entre equipos. Software de gestión de proyectos, aplicaciones de seguimiento de tareas y plataformas de colaboración pueden mejorar la coordinación y la eficiencia, lo que impactará positivamente en la productividad

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (3.<sup>a</sup> ed.). Editorial Granica.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2<sup>da</sup> Ed. McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (10<sup>a</sup>. ed.). McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (5.<sup>a</sup> ed.). Editorial Pearson.
- Díaz Tello, Y. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el Hotel Internacional de Tingo Maria – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2372>
- DuBrin Andrew, J. (2008). *Relaciones humanas: comportamiento en el trabajo*. (9.<sup>a</sup> ed.). Editorial Pearson.
- Franklin Enrique, B. y Krieger M. (2011). *Comportamiento organizacional: enfoque para América latina*. Editorial Pearson.
- Gestión. (2018, August 20). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Gestión. (2018, August 20). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Hernández – Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011) *Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano* 1<sup>o</sup> Edición Pearson Educación Editorial.
- Lizeth. (2017, November 10). Análisis del área de Recursos Humanos de KFC. *Blogspot.com*. <https://hinojosaderechoutp.blogspot.com/2017/11/analisis-del-area-de-recursos-humanos.html>

- Louffat, E. (2011). *Administración del potencial humano*. Editorial Esan.
- Montaldo La Torre, V. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa privada de lima metropolitana – Lima , 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/21010>
- Newstrom John, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.<sup>a</sup> ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Vallejo Calle, Olga. (2011). *Adaptación laboral: factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Editorial Corporación Universitaria de la Costa (Volumen 2 – N° 1)
- Ramos Ricaldi, M. y Palma Bustillos, E. (2022). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los consultores individuales por producto de la empresa Grünenthal*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andres]. Repositorio Universidad Mayor de San Andres. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/33589>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15<sup>a</sup>. ed.). Editorial Pearson.
- Vara Horna, Alfredo. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Empresa Editora Macro E.I.R.L.
- Verde Caldas, R. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco, periodo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6926>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION**

- Loarte Sandoval, B. (2025). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C, Huánuco – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### El Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los laboradores de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C, Huánuco – 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo es el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Analizar cómo es el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo: Aplicada</li> <li>2. Enfoque: Mixto</li> <li>3. Nivel: Descriptivo</li> <li>4. Diseño: No experimental de tipo transversal descriptivo.</li> </ol>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo son las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p> <p>¿Cómo es la recompensa de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p> <p>¿Cómo es la motivación de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco- 2024?</p> <p>¿Cómo es la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p> <p>¿Cómo es la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p> <p>¿Cómo es la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Analizar cómo son las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.</p> <p>Analizar cómo es la recompensa de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.</p> <p>Analizar cómo es la motivación de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.</p> <p>Analizar cómo es la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024</p> <p>Analizar cómo es la competencia laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024?</p> <p>Analizar cómo es la productividad de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco - 2024</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Población <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Población 1: 60 trabajadores</li> <li>➤ Población 2: 1 gerente general</li> </ul> </li> <li>6. Muestra <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Muestra 1: 60 Trabajadores</li> <li>➤ Muestra 2: 1 gerente general</li> </ul> </li> <li>7. Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Encuesta</li> <li>➤ Entrevista</li> </ul> </li> <li>8. Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuestionario</li> <li>➤ Guía de entrevista</li> </ul> </li> </ol>

## ANEXO 2

### Instrumento de investigación

#### CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

#### Cuestionario dirigido a los trabajadores de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C

**Objetivo:** Analizar cómo es el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los laboradores de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.

**Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

1. ¿Consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?

SI ( )                      A VECES ( )                      NO ( )

2. ¿Piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?

SI ( )                      A VECES ( )                      NO ( )

3. ¿Te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato?

SI ( )                      A VECES ( )                      NO ( )

4. ¿Sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?

SI ( )                      A VECES ( )                      NO ( )

5. ¿Consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por

las funciones que realizas?

SI ( )      A VECES ( )      NO ( )

6. ¿Te sientes satisfecho con las condiciones laborales que ofrece tu organización?

SI ( )      A VECES ( )      NO ( )

7. ¿Percibes que la entidad te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?

SI ( )      A VECES ( )      NO ( )

8. ¿Te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?

SI ( )      A VECES ( )      NO ( )

9. ¿Consideras que los incentivos ofrecidos por la entidad motivan tu desempeño laboral?

SI ( )      A VECES ( )      NO ( )

## ANEXO 3

### Instrumento de investigación

#### Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD  
DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### Guía de entrevista dirigida al gerente general de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C

**Objetivo:** Analizar cómo es el Desempeño Laboral de los trabajadores de la entidad Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C – Huánuco – 2024.

**Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

10. ¿Cómo considera que los trabajadores en su entidad gestionan los recursos disponibles, como el tiempo, el capital y el personal, para minimizar desperdicios y maximizar la productividad?

.....  
.....  
.....

11. ¿Cómo evalúa la habilidad y competencia de sus trabajadores para adaptarse a los cambios y realizar sus actividades laborales de manera efectiva?

.....  
.....  
.....

12. ¿Qué tan alineados percibe que están los trabajadores con los objetivos y metas establecidos por la empresa?

-----  
-----  
-----

13. ¿De qué manera evalúa la efectividad y productividad de los empleados en relación con los resultados planificados?

-----  
-----  
-----

14. ¿Cómo describiría la capacidad de los trabajadores para proponer ideas y soluciones originales en la mejora de los procesos de la empresa?

-----  
-----  
-----

15. ¿Qué aspectos utiliza para evaluar la calidad y cantidad de trabajo realizado por los empleados en la organización?

-----  
-----  
-----

16. ¿Cómo describiría la colaboración y coordinación entre los trabajadores al perseguir objetivos comunes?

-----  
-----  
-----  
-----

17. ¿Qué criterios o estándares de calidad considera que los trabajadores deben cumplir en la ejecución de sus labores?

-----  
-----  
-----

18. ¿En qué medida considera que las herramientas y sistemas tecnológicos implementados facilitan el Desempeño Laboral de los empleados?

-----  
-----  
-----

## ANEXO 4

### SOLICITUD DE AUTORIZACION A LA EMPRESA

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

**Solicito:** Autorización para realizar trabajo de investigación en la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C

**DENNIS PAUL RODRÍGUEZ LOARTE**

Gerente General de la empresa  
Constructora y Consultora grupo  
Discovery S.A.C

Yo, Braulio Loarte Sandoval, identificado con DNI 73047427, con domicilio en Urb. Santa Zefora Mz. F Lote 5, Amarillis – Huánuco; me presento ante usted con el debido respeto y expongo lo siguiente:

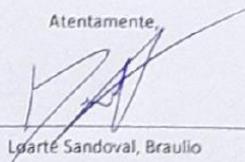
Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, requiero realizar un trabajo de investigación para poder optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas.

En ese sentido, para llevar a cabo este estudio de manera rigurosa y cumplir con los lineamientos éticos correspondientes, es fundamental contar con su autorización, es por ello que recorro a su digno despacho para solicitar me conceda la autorización correspondiente para poder realizar el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery, 2024”, asegurado que toda información recopilado durante la investigación será tratado con fines únicamente académicos y los resultados finales del estudio estarán a disposición de su empresa para los fines que estime pertinentes.

Esperando contar con su autorización para llevar a cabo esta investigación quedo ante usted no si antes expresarle muestra de mi especial consideración y estima personal.

Huánuco, 08 de Octubre de 2024

Atentamente,



Loarte Sandoval, Braulio

DNI: 73047427

# ANEXO 5

## AUTORIZACION POR PARTE DE LA EMPRESA

CONSTRUCTORA Y CONSULTORA GRUPO DISCOVERY S.A.C.

R.U.C. N° 20942567016

Domicilio: Jr. Los Laureles N° 408 – Paucarbambilla – Amarillis Huánuco – Huánuco  
R. Francisco de Orellana N° 110 – Pucallpa – Calleria – Coronel Portillo – Ucayali

081 438746      062 094478      Email: jrloarte@gmail.com

---

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

### AUTORIZACION PARA LA REALIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

El Gerente General de la Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C, hace constar que:

El Sr. **Braulio Loarte Sandoval**, quien solicita realizar el trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora Grupo Discovery S.A.C". Para fines únicamente académicos se autoriza la presente solicitud para dicho trabajo de investigación

Huánuco, 09 de Octubre del 2024

CONSTRUCTORA Y CONSULTORA  
GRUPO DISCOVERY S.A.C.  
**Dennis Paul Rodríguez Loarte**  
Representante Legal

---

Ejecución de Obras Civiles, Remodelación y Diseño Arquitectónico de Interiores y Exteriores, Supervisión de Obras Civiles  
Elaboración de Estudios de Inversión y Pre Inversión; Venta de Materiales de Construcción y Pre Fabricados.

# ANEXO 6

## EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

1 Fotografía



2 Fotografía

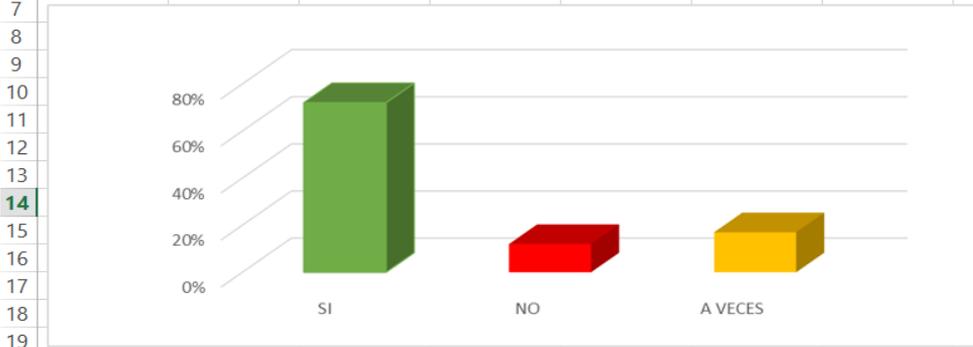


## ANEXO 7

### EVIDENCIAS ANALISIS ESTADISTICO MICROSOFT EXCEL

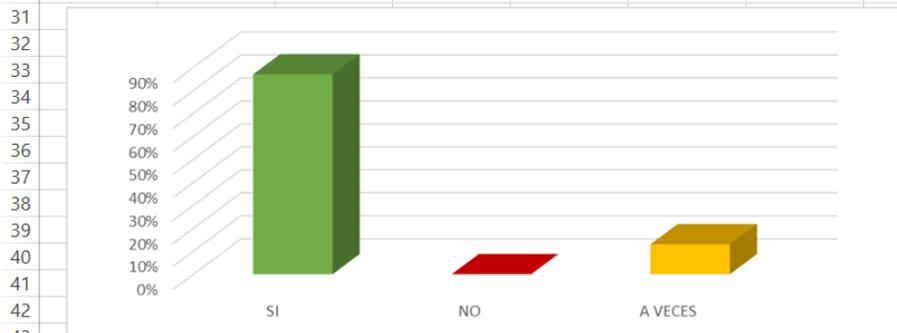
1 **1. ¿Consideras que existe una colaboración adecuada entre los miembros del equipo para cumplir los objetivos comunes?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	43	72%	60
NO	7	12%	
A VECES	10	17%	



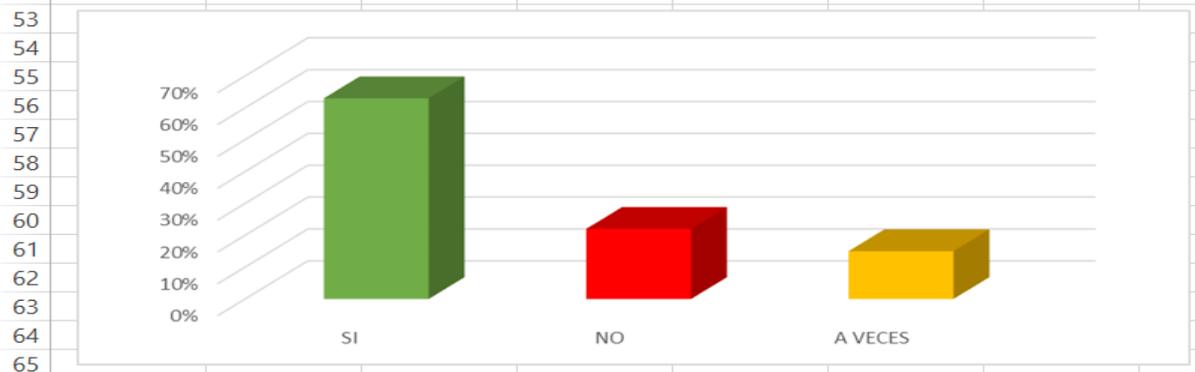
25 **2. ¿Piensas que los conflictos entre los miembros del equipo se resuelven de manera que todos quedan satisfechos?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	52	87%	60
NO	0	0%	
A VECES	8	13%	



47 **3. ¿Te sientes cómodo al interactuar y comunicarte con tu supervisor inmediato?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	38	63%	60
NO	13	22%	
A VECES	9	15%	



69

70 **4. ¿Sientes que tu esfuerzo es valorado y apreciado en tu lugar de trabajo?**

71

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	49	82%	60
NO	4	7%	
A VECES	7	12%	

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

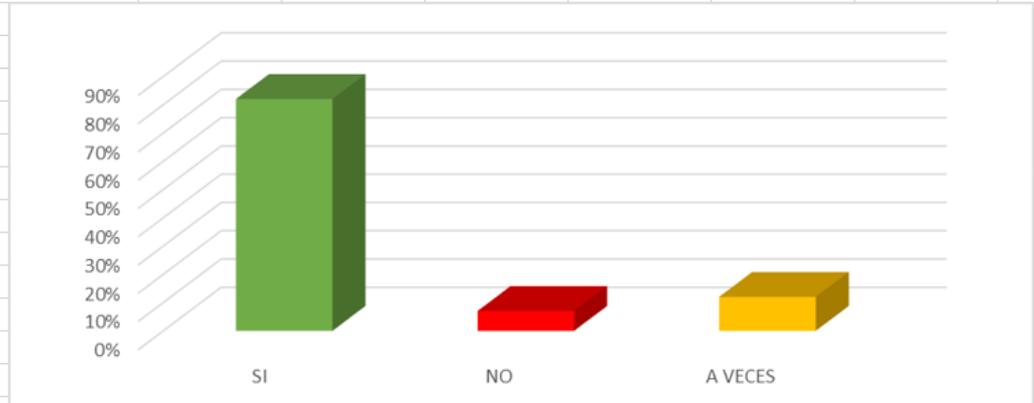
84

85

86

87

88



91

92 **5. ¿Consideras que la compensación monetaria que recibes es justa por las funciones que realizas?**

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

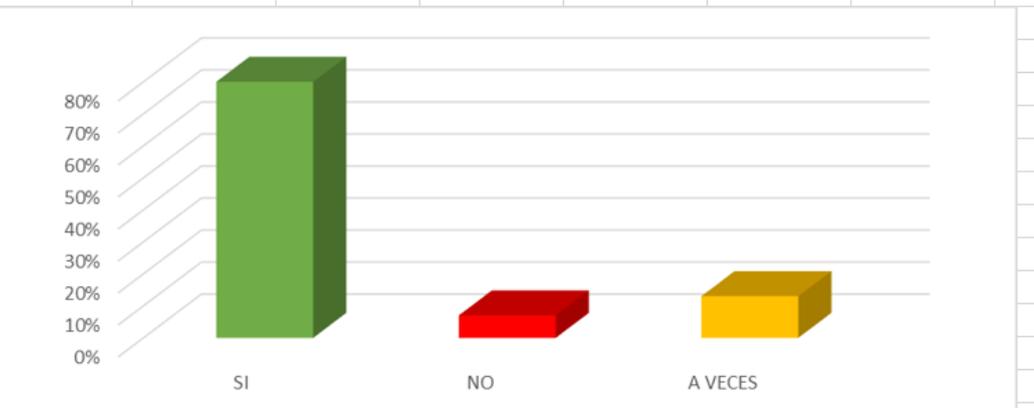
106

107

108

109

110



113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

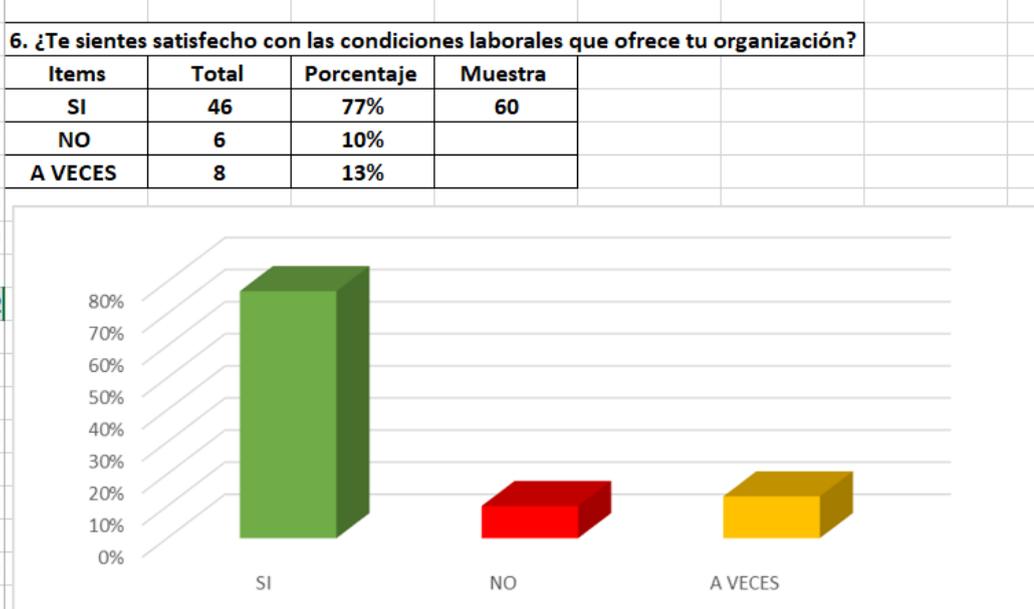
128

129

130

131

132



136

137 **7. ¿Percibes que la empresa te motiva a desarrollar tus capacidades profesionales?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	22	37%	60
NO	24	40%	
A VECES	14	23%	

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

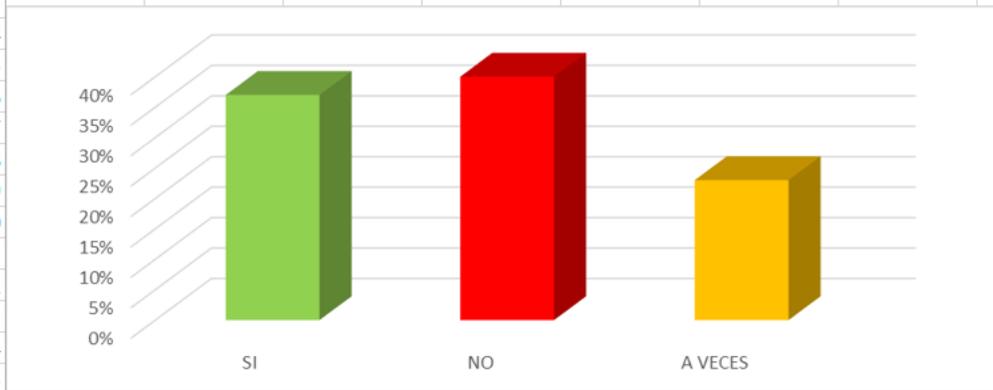
152

153

154

155

156



159

160 **8. ¿Te sientes comprometido a realizar un buen trabajo en la organización?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	60	100%	60
NO	0	0%	
A VECES	0	0%	

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

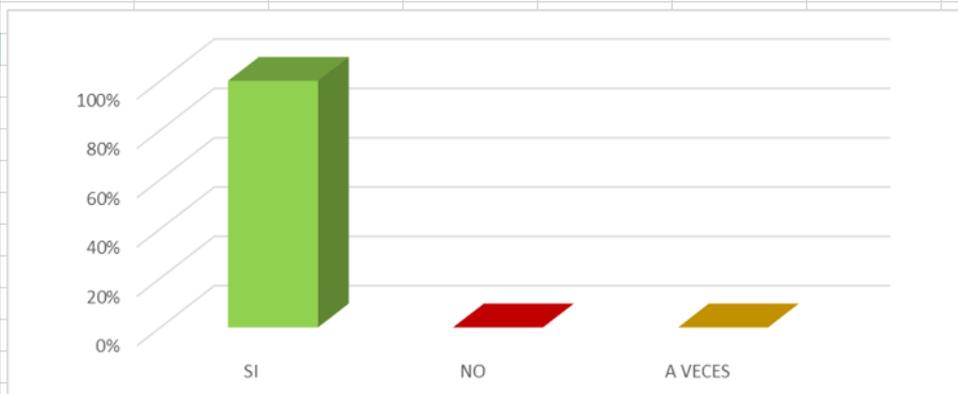
175

176

177

178

179



181

182 **9. ¿Consideras que los incentivos ofrecidos por la empresa motivan tu desempeño laboral?**

Items	Total	Porcentaje	Muestra
SI	34	57%	60
NO	10	17%	
A VECES	16	27%	

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

