



ARTÍCULO ORIGINAL

Clima laboral del desempeño del personal en obras civiles (Municipalidad Pilpichaca) empresa ecocimet ingenieros consultores S.R.L 2018

Work climate of staff performance in civil works municipal pilpichaca company ecocimet engineer's
consultants S. R. L 2018

• Felipe Huamani¹ • Heydi Quispe²

¹Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Correo electrónico: felipe.huamani@unh.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3255-0707>

²Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Correo electrónico: heydi.quispe@unh.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3781-6236>

Recibido: 01 Setiembre del 2021 / **Revisado:** 27 Setiembre del 2021 / **Aprobado:** 22 Noviembre del 2022 / **Publicado:** 24 Enero del 2022

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal, el instrumento aplicado es un cuestionario sobre clima laboral y desempeño de personal, está constituido por 40 ítems, 20 por cada variable, donde se logró determinar que el instrumento es válido mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (0,958 o 95,8% y 0,951 o 95,1%), asimismo se constató que es confiable para recoger información sobre las variables. Los resultados que se tiene del coeficiente de correlación rho de Spearman, el valor calculado $Rho = 0.780$, el cual está fuera del 95 % de confiabilidad de aceptar H_0 , de tal modo, que rechazamos la hipótesis nula (H_0): Así mismo, la probabilidad del error para negar la hipótesis nula (H_0) es $=0.000$, en tal sentido este valor de p, es menor al nivel de significancia planteado de 0.05, de tal forma, no haya forma alguna para admitir la hipótesis nula (H_0), por no ser estadísticamente significativo. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1), así que podemos confirmar con un 95% de confiabilidad que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”.

Palabras clave: Desempeño personal; Clima laboral; Obras civiles.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the influence of the work environment on the performance of the staff, the instrument applied is a questionnaire on the work environment and staff performance, it is made up of 40 items, 20 for each variable, where it was possible to determine that the instrument It is valid through Cronbach's alpha reliability coefficient (0.958 or 95.8% and 0.951 or 95.1%), likewise it was verified that it is reliable to collect information on the variables. The results of Spearman's rho correlation coefficient, the calculated value $Rho = 0.780$, which is beyond 95% confidence in accepting H_0 , in such a way that we reject the null hypothesis (H_0): Likewise, the probability of the error to deny the null hypothesis (H_0) is $=0.000$, in this sense this value of p is less than the proposed level of significance of 0.05, in such a way, there is no way to admit the null hypothesis (H_0), because it is not statistically significant. Therefore, we accept the alternate hypothesis (H_1), so we can confirm with 95% confidence that the Work environment significantly influences the performance of the personnel in Civil Works of the District Municipality of Pilpichaca - Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”.

Keywords: Personal performance; Working environment; Civil works

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo contiene definiciones sobre el desempeño laboral del personal en las obras es un problema que muy poco se le presta atención y más aún si tiene que ver con las aptitudes o capacidades que posee el personal de la empresa. Para ello (Chiavenato, 2000), plantea que el comportamiento del trabajador es la búsqueda de objetivos fijados, características, capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza. La situación del ambiente laboral son las relaciones que establecen entre sí en el mundo globalizado donde se caracteriza por una alta competitividad y la búsqueda impostergable de la excelencia, la calidad de los servicios que ofrecen dentro de una organización.

Con Respecto al clima laboral, en la actualidad en la Empresa no se realiza medición alguna para identificar el nivel en el que se encuentra y cuáles serían sus fortalezas y principalmente las debilidades que podrían estar ocasionando problemas. Además,

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Según Hernández. S, Fernández .C y Baptista. P (2006). Son aquellos que apoyan la investigación de una u otra manera conociendo la realidad de la situación encontrada. La investigación es del método mixto que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio, pues el método cualitativo: Mediante las encuestas identificamos las actitudes, conductas de los trabajadores dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L y el método cuantitativo: Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Para recojo de la información del proyecto de investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para la percepción del clima laboral y el nivel de desempeño del personal. La población de estudio lo conforman 40 trabajadores de la Empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, en las Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – 2018, según a la base de

3. RESULTADOS

Los resultados que se tiene del coeficiente de correlación rho de spearman, el valor calculado $Rho = 0.780$, el cual está fuera del 95 % de confiabilidad de aceptar H_0 , de tal modo, que rechazamos la hipótesis nula (H_0): Así mismo, la probabilidad del error para negar la hipótesis nula (H_0) es $= 0.000$, en tal sentido este valor de p, es menor al nivel de significancia planteado de 0.05, de tal forma, no haya forma alguna para admitir la hipótesis nula

hay que tener en cuenta que el recurso humano es el más importante en las Empresas, por lo tanto, se le debe de dar un ambiente adecuado para que el personal pueda desarrollar sus labores satisfactoriamente. Ese ambiente en el cual los trabajadores desarrollan sus actividades es lo que se conoce como clima laboral

Según los estudios de (Huaripoma, y otros, 2017) el clima laboral y desempeño laboral nos ayudaran a entender el funcionamiento de la entidad y como repercuten estas variables sobre los trabajadores. El clima laboral es estimado como la apreciación del medio donde se realiza el trabajo diario de los trabajadores en la empresa, esto interviene en el desempeño laboral, como, en el aumento de la producción; que puedan afectar distintos aspectos como el comportamiento, conveniencias en el trabajo, la relación con la compañía y las propias labores que realiza cada trabajador.

datos de la Empresa. La toma de muestra está representada por 40 trabajadores de la empresa ECOCIMET INGENIEROS CONSULTORES S.R.L, de las Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - 2018. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, pues la muestra es pequeña por la naturaleza del estudio, porque según González, Oseda, Ramirez, Gave (2014, p. 167), (...) los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, según Carrasco. (2007) es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene la técnica de Encuesta, técnica de Entrevista, técnica de la Observación, técnicas de procesamiento y análisis de datos. Entre las principales técnicas que se aplicaron en este estudio tenemos la codificación, la tabulación, técnicas estadísticas estas técnicas permitieron clasificar los datos, para la presentación en tablas, de esta manera poder interpretar dichas informaciones.

(H_0), por no ser estadísticamente significativo. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1), así que podemos confirmar con un 95% de confiabilidad que el Clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018”, tal como se muestra en:

Tabla 1*Cuadro de cálculo de potencia de arcilla*

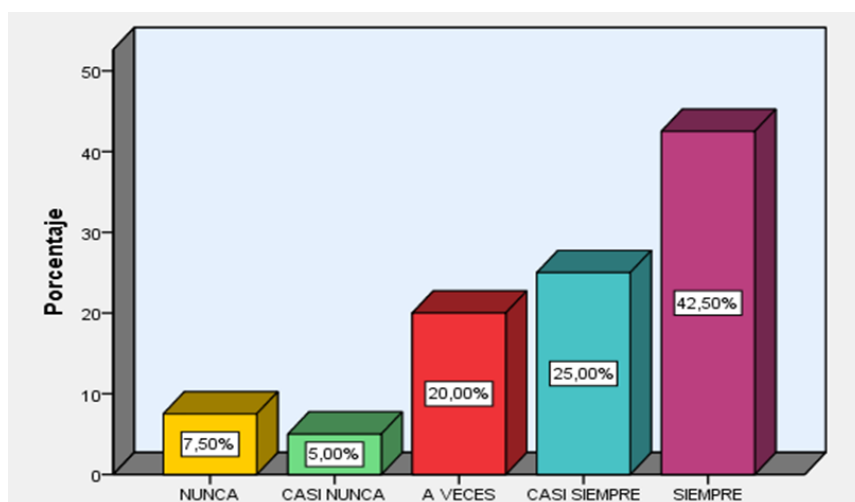
			Clima_laboral	Desempeño_laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig.(bilateral)		,000
		N	40	40
	Desempeño_Personal	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	40	40

4. DISCUSIÓN

De acuerdo a:

Tabla 2*¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
ITEM 1	NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
	CASI NUNCA	2	5,0	5,0	12,5
	A VECES	8	20,0	20,0	32,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	57,5
	SIEMPRE	17	42,5	42,5	100,0
	TOTAL	40	100,0	100,0	

Gráfico 1*¿La Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S?R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores?*

En la tabla 2 y grafico N 1, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que siempre la Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L se preocupa por el éxito de sus trabajadores, el 25.00%

(10) de los encuestados consideran casi siempre, 20% (8) consideran a veces, 5.00% (2) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

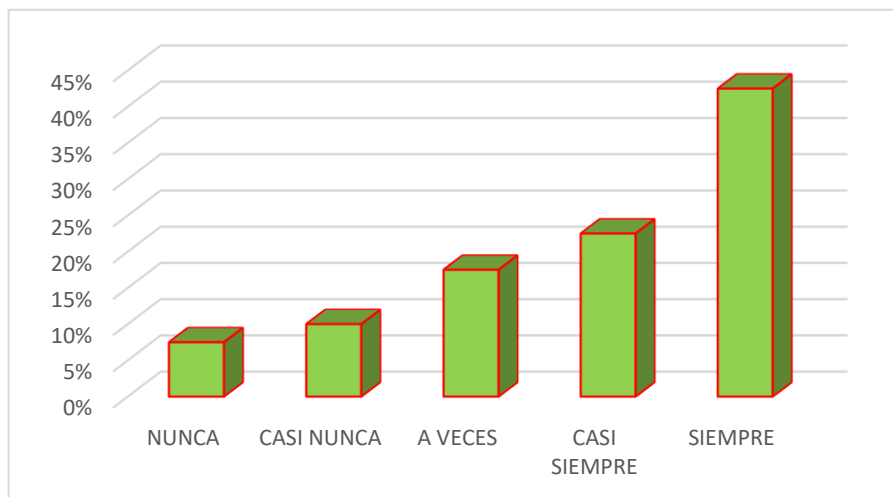
Tabla 3

¿Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
CASI NUNCA	4	10,0	10,0	17,5
ITEM 2 A VECES	7	17,5	17,5	32,5
CASI SIEMPRE	9	22,5	22,5	57,5
SIEMPRE	17	42,5	42,5	100,0
TOTAL	40	100,0	100,0	

Gráfico 2

¿Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L?



En la tabla 3 y grafico 2, se muestra que el 42.50% (17) de los encuestados consideran que Las actividades en las que trabaja te permiten aprender y desarrollarte dentro de la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L., el 22.50% (9) de los

encuestados consideran casi siempre, 17.50% (7) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 7.50% (3) de los encuestados mencionan nunca.

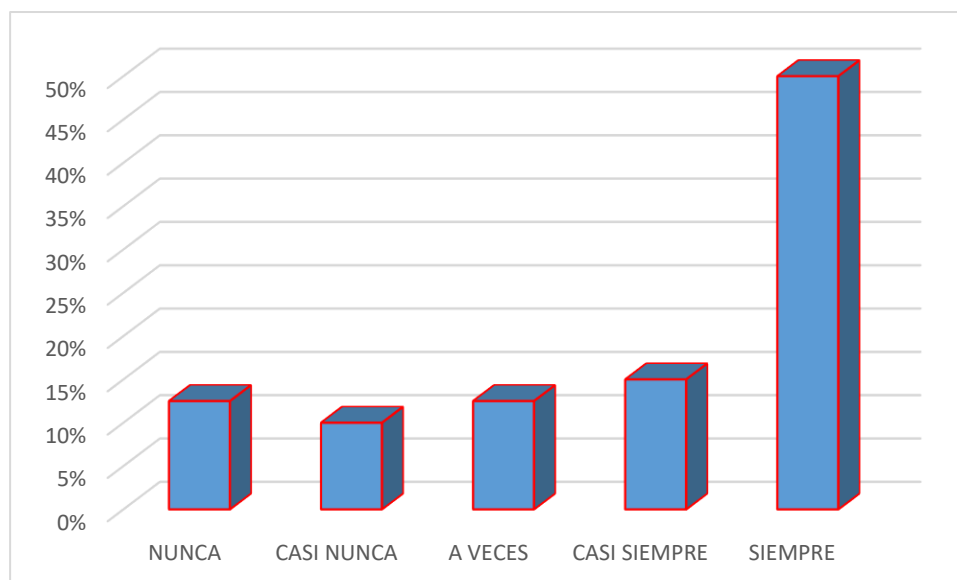
Tabla 4

¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ITEM 3	NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	22,5
	A VECES	5	12,5	12,5	35,0
	CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	50,0
	SIEMPRE	20	50,0	50,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Gráfico 03:

¿La empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra que valora a las personas con quienes trabaja?



En la tabla 4 y gráfico 3, se muestra que el 50.00% (20) de los encuestados consideran que la empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L demuestra siempre que valora a las personas con quienes

trabaja., el 15.00% (6) de los encuestados consideran casi siempre, 12.50% (5) consideran a veces, 10.00% (4) consideran casi nunca y el 12.50% (5) de los encuestados mencionan nunca

5. CONCLUSIÓN

Como conclusión del trabajo se identificó que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca – Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018. Donde se aprecia el valor de Pearson Rho =

0.780 grado de correlación positiva y alta por ende la relación directa y significativa entre las dos variables de la investigación, de igual forma según la tabla 44: Tabulación cruzada Clima Laboral – Desempeño Personal. la categoría Siempre del clima laboral se relaciona con la categoría siempre del desempeño personal en un 45% de relación directa y significativa.

Tabla 44

Tabulacion cruzada Clima Laboral-Desempeño Personal

		Desempeño laboral						
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	total
Clima laboral	Nunca	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,0 %
	Casi nunca	Recuento	0	4	3	0	0	7
		% del total	0,0 %	10,0 %	7,5 %	0,0 %	0,0 %	17,5 %
	A veces	Recuento	0	0	1	1	2	4
		% del total	0,0 %	0,0 %	2,5 %	2,5 %	5,0 %	10,0 %
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	1	3	6
		% del total	0,0 %	0,0 %	2,5 %	5,0 %	7,5 %	15,0 %
	Siempre	Recuento	0	0	0	3	18	21
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,5 %	45,0 %	52,5 %
Total	Recuento	2	4	5	6	23	40	
	% del total	5,0 %	10,0 %	12,5 %	15,0 %	57,5 %	100,0 %	

Según la tabla 47: Resumen de datos. Los valores de las asimetrías de las dos variables son negativas con la cola hacia la izquierda, entonces la mayor cantidad de modas o repeticiones se encuentra a la derecha, entonces se afirmó que el clima laboral favorece

significativamente en el desempeño del personal en Obras Civiles de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca - Empresa Ecocimet Ingenieros Consultores S.R.L. 2018

Tabla 47

Resumen de datos

Media	3,93	4,10
Mediana	5,00	5,00
Varianza	1,815	1,579
Asimetría	-,851	-1,176
Rango	4	4
Curtosis	-,762	0,170

6. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arizabaleta, E. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bonilla, E., & Huaman, J. (2011). "Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yauli - Huancavelica, 2011". Yauli, Huancavelica.
- Bordas, M. (2016). *Gestion Estrategica del clima laboral*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnosticos y consecuencias*. Mexico: s/e.
- Bunge, M. (1971). *La Investigacion Cientifica*. Barcelona: Ariel.
- Cameron, K. (2005). *Organizational Effectiveness. Its Demise and Re-Emergence*. Oxford: Smith, K.G. y Hitt, M.A.
- Chaparro, J. (2016). *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. "Fe y Alegria N° 25"*. Lima.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion Teoria, proceso y practica*. Bogota McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogota, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.

- Cohen, E., & Franco, R. (1993). *Evaluación de proyectos sociales. Mexico : Siglo Veintiuno.*
- Cosio, J., & Diaz, F. (2011). *Temas de la Administración General. Lima: ABC PERU SAC.: J. C. Cárdenas.*
- Huaripoma, M., & Rosado E., P. P. (2017). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una Entidad pública del Cercado de Lima. Lima, Peru.*
- Idalberto, C. (2007). *Administracion de Recursos Humanos (octava ed.). Mexico: McGraw-Hill.*
- Juarez G., Villatoro V., & Lopez L. (2002). *Apuntes de estadística inferencial. Mexico.*
- Koontz, H. (1999). *Administracion. . Mc Graw-Hill.*
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Montalvan, G. (2002). *Evaluacion Organizacional. Ottawa, Canada: This One.*
- Mejia, M. (2020). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. . Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.*