



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA  
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE  
LA CONSTRUCCIÓN**

Clima organizacional y productividad del personal en la empresa  
A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de  
Empresas de la Construcción**

**AUTOR:**

Ancasi Rojas, Carlos Arturo ([orcid.org/0000-0002-9267-1527](https://orcid.org/0000-0002-9267-1527))

**ASESORES:**

Dra. Sanchez Ramirez, Luz Graciela ([orcid.org/0000-0002-2308-4281](https://orcid.org/0000-0002-2308-4281))

Dr. Flores Rivas, Victor Ricardo ([orcid.org/0000-0002-0243-2267](https://orcid.org/0000-0002-0243-2267))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de Empresas de la Construcción

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA –PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A la persona que siempre estuvo conmigo en la elaboración de esta tesis, mi esposa. Eres mi amor, mi fuerza y mi ilusión, deseo una larga vida a tu lado, eres una mujer excepcional, comprensiva y maravillosa.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero de manera especial agradecer a la Doctora del curso desarrollo de tesis, por haber sido muy paciente conmigo y haber sido esa persona que con sus directrices pudo explicarme aquellos detalles para culminar mi tesis. Doctora muchas gracias por sus enseñanzas.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ RAMIREZ LUZ GRACIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022", cuyo autor es ANCCASI ROJAS CARLOS ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ RAMIREZ LUZ GRACIELA DNI: 32771174 ORCID: 0000-0002-2308-4281	Firmado electrónicamente por: LGSANCHEZR el 12- 08-2023 23:55:57

Código documento Trilce: TRI - 0648520

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
DE LA CONSTRUCCIÓN**

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANCCASI ROJAS CARLOS ARTURO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ARTURO ANCCASI ROJAS DNI: 25813921 ORCID: 0000-0002-9267-1527	Firmado electrónicamente por: CAANCCASIA el 12-08- 2023 11:07:01

Código documento Trilce: TRI - 0648523

## ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGIA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS	68

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla1</b> Nivel de las variables clima organizacional y productividad del personal	.27
<b>Tabla2</b> Nivel de la dimensión estructura y la variable productividad del personal	28
<b>Tabla3</b> Nivel de la dimensión responsabilidad y la variable productividad del personal	29
<b>Tabla4</b> Nivel de la dimensión recompensa y la variable productividad del personal	30
<b>Tabla5</b> Nivel de la dimensión riesgo y la variable productividad del personal	31
<b>Tabla6</b> Nivel de la dimensión calidez y la variable productividad del personal	32
<b>Tabla7</b> Nivel de la dimensión apoyo y la variable productividad del personal	33
<b>Tabla8</b> Nivel de la dimensión normas y la variable productividad del personal	34
<b>Tabla9</b> Nivel de la dimensión conflicto y la variable productividad del personal	35
<b>Tabla10</b> Nivel de la dimensión identidad y la variable productividad del personal	36
<b>Tabla11</b> Prueba de Normalidad	37
<b>Tabla12</b> Correlación entre clima organizacional y productividad del personal	38
<b>Tabla13</b> Correlación entre estructura y productividad del personal	39
<b>Tabla14</b> Correlación entre responsabilidad y productividad del personal	40
<b>Tabla15</b> Correlación entre recompensa y productividad del personal	41
<b>Tabla16</b> Correlación entre riesgo y productividad del personal	42
<b>Tabla17</b> Correlación entre calidez y productividad del personal	43
<b>Tabla18</b> Correlación entre apoyo y productividad del personal	44
<b>Tabla19</b> Correlación entre normas y productividad del personal	45
<b>Tabla20</b> Correlación entre conflicto y productividad del personal	46
<b>Tabla21</b> Correlación entre identidad y productividad del personal	47
<b>Tabla22</b> Operacionalización de variable	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura1</b> Diseño no experimental transversal	21
<b>Figura2</b> Porcentaje de las variables de planeamiento tributario y contingencias tributarios	27
<b>Figura3</b> Porcentaje de la dimensión estructura y la variable productividad del personal	28
<b>Figura4</b> Porcentaje de la dimensión responsabilidad y la variable productividad del personal	29
<b>Figura5</b> Porcentaje de la dimensión recompensa y la variable productividad del personal tributarias	30
<b>Figura6</b> Porcentaje de la dimensión riesgo y la variable productividad del personal	31
<b>Figura7</b> Porcentaje de la dimensión calidez y la variable productividad del personal tributarias	32
<b>Figura8</b> Porcentaje de la dimensión apoyo y la variable productividad del personal	33
<b>Figura9</b> Porcentaje de la dimensión normas y la variable productividad del personal	34
<b>Figura10</b> Porcentaje de la dimensión conflicto y la variable productividad del personal	35
<b>Figura11</b> Porcentaje de la dimensión identidad y la variable productividad del personal	36

## RESUMEN

Este apartado tiene por objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, fue desarrollado de acuerdo al método básico con diseño No experimental transversal de tipo descriptivo, correlacional donde se consideró como población y muestra a 20 trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC de Huancayo, las mismas que fueron objeto de encuesta a través del instrumento cuestionario ; se encontró que los resultados de una encuesta de 20 empleados estaban asociados con el clima organizacional y las variables de productividad de los empleados. Los resultados de la encuesta muestran que el 70% de los empleados muestran un nivel alto en el clima organizacional, el 25% de los empleados se encuentran en un nivel medio y el 5% de los empleados muestran un nivel bajo. En cuanto a la productividad de los empleados, el 65% mostró un nivel alto, el 30% mostró un nivel medio y el 5% mostró un nivel bajo. Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron una correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y productividad de los empleados con un coeficiente Rho de 0.956 (95.6%) y un valor p de 0.000, lo que significa que la correlación es significativa al nivel de confianza 95 % ( $p < 0,05$ ). Concluyendo que el clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Palabras clave:** Clima organizacional, productividad del personal, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo.

## ABSTRACT

The general objective of this section is to determine the relationship between the organizational climate and staff productivity in the company A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, it was developed according to the basic method with a descriptive, correlational, cross-sectional non-experimental design where it was considered as population and shows 20 workers from the company A&R Inversiones SAC of Huancayo, the same ones that were surveyed through the questionnaire instrument; the results of a survey of 20 employees were found to be associated with organizational climate and employee productivity variables. The results of the survey show that 70% of the employees show a high level in the organizational climate, 25% of the employees are in a medium level and 5% of the employees show a low level. Regarding employee productivity, 65% showed a high level, 30% showed a medium level and 5% showed a low level. The results of the hypothesis test showed a very high positive correlation between the organizational climate and employee productivity variables with a Rho coefficient of 0.956 (95.6%) and a p value of 0.000, which means that the correlation is significant at the level 95% confidence ( $p < 0.05$ ). Concluding that the organizational climate is significantly related to the productivity of the personnel in the company A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Keywords:** Organizational climate, staff productivity, structure, responsibility, reward, risk.

## I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional o corporativa de una empresa de tecnología se refiere al conjunto de costumbres, rutinas y valores que intervienen en la actitud de los trabajadores dentro del entorno laboral (Smithson, 2022). Además, la productividad laboral está relacionada con la aptitud y eficiencia de los empleados para realizar tareas y responsabilidades en un entorno de trabajo. Además, es un indicador clave que mide la cantidad de producción o trabajo generado en relación con los recursos utilizados, como el tiempo, los materiales y el esfuerzo invertido. Una alta productividad laboral implica lograr resultados óptimos en términos de calidad y cantidad, maximizando el rendimiento y minimizando los costos (Hinojo et al., 2020).

A nivel mundial, la manera en que las compañías de Google han consolidado la posición de la empresa como una de las empresas líderes en las industrias de tecnología en línea y publicidad digital. La cultura corporativa alienta a los empleados de Google a compartir información dentro de la organización para apoyar la innovación. La innovación es un elemento en la aptitud de la organización para seguir siendo competitiva en comparación de otras empresas de tecnología como Apple, Facebook, Samsung, IBM, Amazon, Microsoft, Intel, Twitter y Snap Inc. (Snapchat). A través del clima organizacional, Google garantiza que los empleados estén equipados para satisfacer las necesidades comerciales relacionadas con las fuerzas externas que involucran a los competidores (Smithson, 2022). Sin embargo, la productividad laboral de Google como empresa no está donde debería estar dada la cantidad de trabajadores que tiene (174,000 empleados), frente a esta situación Google ha lanzado un programa denominado *Simplicity Sprint* la misma que tendrá por prioridad mejorar el enfoque y eficiencia de los trabajadores por un periodo incierto (Elias, 2022).

En el ámbito peruano, la empresa encuestadora Aptitus realizó una encuesta en el año 2020, en la que evidencio que 86% de los peruanos dejarían su trabajo si el clima organizacional no fuera bueno. También, el 89% de los empleados mencionaron que el ámbito laboral es significativo para su desempeño en la actividad y el 19% indicaron que si los conflictos evidenciados en el clima

organizacional no perjudican sus labores no renunciarían. En referencia a la promoción del ambiente de trabajo en la institución, el setenta por ciento de los trabajadores dijo que sus opiniones, sugerencias, ideas o soluciones son valorados, en tanto que el treinta por ciento dijo que esto no sucede. También, únicamente el 49% de los empleados dijo que se practica la equidad como forma de premiar o reconocer su labor. Por otro lado, el 64% dijo que le da valor a su supervisor inmediato, en tanto que el 36% dijo que su labor no es valorada (Andina, 2020).

En el contexto local, la Empresa A&R Inversiones SAC, se constituyó bajo el rubro de otras actividades empresariales No Clasificado Previamente (NCP) con fecha 31 de enero del año 2007, la misma que cuenta con 20 trabajadores las mismas que mantienen evidencias de un mal clima organizacional en vista que existe disputas por las funciones a ejecutar y además que no existe una buena comunicación con el personal directivo todo ello perjudicando en la productividad, volviéndose en muchos casos renuentes el incumplimiento de las labores de los trabajadores originando baja productividad laboral, razón por el cual es importante desplegar el estudio formulándose las siguiente preguntas de investigación.

Problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, en la misma se han planteado los problemas específicos: PE1: ¿De qué manera la estructura se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE2: ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE3: ¿De qué manera la recompensa se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE4: ¿De qué manera el riesgo se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE5: ¿De qué manera la calidez se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE6: ¿De qué manera el apoyo se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE7: ¿De qué manera las normas se relacionan con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?, PE8: ¿De qué manera el conflicto se relaciona con la productividad del personal en la empresa

A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022? Y PE9: ¿De qué manera la identidad se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?

Asimismo, desde la perspectiva teórica, este estudio se justifica teóricamente, A través de los resultados obtenidos se actualizarán los planteamientos teóricos y conceptuales relacionados con las variables del objeto de estudio; de la misma forma se justifica en el contexto práctico. Este estudio proporcionará una referencia y antecedentes para que futuros investigadores lleven a cabo investigaciones similares en profundidad. Además, también se justificará metodológicamente, ya que los métodos utilizados pueden brindar orientación o apoyo a los investigadores que realizan investigaciones similares.

Seguido se plasmó el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, de igual forma los objetivos específicos: OE1: Delimitar la relación entre la estructura y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022 y OE2: Determinar la relación entre la responsabilidad y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE3: Delimitar la relación entre la recompensa y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE4: Delimitar la relación entre el riesgo y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE5: Delimitar la relación entre la calidez y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE6: Delimitar la relación entre el apoyo y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE7: Delimitar la relación entre las normas y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE8: Delimitar la relación entre el conflicto y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, OE9: Delimitar la relación entre la identidad y la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

Por último, se han plasmado la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R

Inversiones SAC, Huancayo 2022, seguido las hipótesis específicas: HE1: La estructura se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022 y HE2: La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE3: La recompensa se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE4: El riesgo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE5: La calidez se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE6: El apoyo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE7: Las normas se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE8: El conflicto se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022, HE9: La identidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se exploran los trabajos previos referidos al tema de investigación citando los **antecedentes nacionales**, Díaz (2020) en su investigación elaborado en Chiclayo, El objetivo principal del análisis es examinar la relación entre el entorno organizacional de la institución de educación superior y la competencia de su personal. Para lograr esto, se usó una estrategia no experimental de correlación, que se aplicó un cuestionario a un conjunto de 25 trabajadores. Las conclusiones evidenciaron que la gran mayoría de los empleados entrevistados valoraron favorablemente el ambiente organizacional, es decir que un nueve por ciento consideró que la temperatura era buena, en tanto que un ocho por ciento la valoró de manera positiva. Estos hallazgos confirman que el contexto organizacional tiene un impacto significativo en el ambiente laboral actual y puede ser una parte fundamental para aumentar la productividad de la institución. En los últimos años, las organizaciones han dado un gran protagonismo a los cuidados de sus empleados con el fin de aumentar la comodidad de los mismos y, por lo tanto, aumentar la producción laboral.

Navas y Siguas (2022) en Ucayali, el análisis tiene como finalidad conocer la relación que existe entre el clima laboral organizacional y el desempeño de los colaboradores del área productiva Ucayali. El estudio se ejecutó a través de una forma de investigarse que fue descriptiva además de correlacional, y utilizando una muestra de 32 trabajadores. La conclusión muestra que existe una correlación positiva significativa entre la calidad del trabajo y la productividad de los empleados en el año 2020, por lo que se puede inferir que el clima organizacional tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados.

Vázquez (2022) en Lima, usando un enfoque cuantitativo para muestrear a 30 empleados, se estableció la relación entre el clima organizacional de la empresa y la productividad de los empleados. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre las variables de clima organizacional y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,425 y un nivel de significancia bilateral de  $0,019 < 0,05$ . En resumen, es cierto que existe una

correlación positiva entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal de la empresa.

Gálvez (2022) en Tumbes, delimitó el efecto de la motivación con relación a la productividad en la municipalidad de Tumbes, el tipo de estudio analizado fue un estudio de diseño no práctico en el que se utilizó una muestra de 50 empleados entrevistados. En cuanto a los resultados, las tres dimensiones motivación de los empleados (64,00%), comunicación (66,00%) y liderazgo participativo (80,00%) se ve afectada en un 84,00% por la dimensión investigación. Los coeficientes Spearman Rho para las dimensiones son 0,347, 0,442 y 0,321, respectivamente. Los resultados del estudio mostraron que el 72% del clima organizacional afecta la capacidad del empleado, y el 84% de los participantes afirmaron que esto demuestra que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional de la ciudad y la habilidad del empleado.

Ibárcena (2020) en Arequipa, el propósito del análisis fue establecer la correlación entre la calidad del trabajo y la comodidad que tienen los empleados. Para ello se utilizaron métodos cuantitativos y diseños no experimentales, recopilando datos mediante una encuesta aplicada a una muestra de 99 empleados. Las conclusiones evidenciaron que en el momento en que los líderes generaron un entorno organizacional favorable, este aumenta la labor productividad del grupo. Los hallazgos sugieren una relación causal entre los elementos del entorno laboral y el desempeño de los empleados del sector público. En la medición, se obtuvo una magnitud de correlación de 0,429, esto es, una relación de manera significativamente positiva, apoyada por el número de la estadística "rho" de Spearman.

Seguido se han indicado los **antecedentes internacionales**, Ancarani et al. (2019) en Italia analiza la relación del ambiente organizacional y el compromiso, su tipología de investigación fue cuantitativo y transversal de los cuales su muestra constó de 494 trabajadores. Así, los resultados muestran que los modelos de actuación adoptados por las reformas del sector público en los últimos años están relacionados con el clima organizacional de los empleados.

Asimismo, Mona et al. (2019) en Abu Dabi, tuvieron como objetivo examinar la creatividad con relación a la productividad organizativa y el clima organizacional, se realizó mediante métodos cuantitativos, correlacionales y descriptivos, con una muestra de 278 participantes. Los resultados muestran que la creatividad predice significativamente la innovación, lo que a su vez afecta a la variable dependiente. Más tarde se descubrió que la creatividad tiene un impacto indirecto en la productividad organizacional a través de la innovación. El modelo propuesto explica el 41% de la varianza en la productividad organizacional.

En la misma, Kiliç y Altuntaş (2019) en Turquía, tuvieron como propósito evaluar el impacto con relación al clima organizacional en profesionales de salud, su tipo de investigación es cuantitativa, descriptivo, con una recolección de 333 especialistas quienes resolvieron unas series de cuestionarios para recolectar sus datos. Por consiguiente, sus resultados fueron que existe una relación entre la solidaridad colegiada entre los enfermeros y el clima organizacional. Hemos establecido que la solidaridad universitaria afecta el compromiso organizacional, el trabajo en equipo, el clima de apoyo, el estrés, las interacciones negativas, los textos abordan diversos aspectos relacionados con el entorno laboral: las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral, las jerarquías y el clima de comunicación e innovación.

Shbail y Shbail (2020) en Jordan, examinaron el impacto del clima organizacional con relación al comportamiento en la ciudadanía (OCB), por ello su método de investigación fue cuantitativo, descriptivo en un estudio de 78 participantes, existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). Por su parte, OCB se correlaciona negativamente con la intención de rotación. En conclusión, las universidades privadas jordanas deben crear un clima organizacional sólido para mejorar y anticipar la OCB.

Prasad et al. (2020) en India, en el análisis de datos cualitativo, descriptivo y correlacionado, se valoró el vínculo del clima de la organización con los empleados en el momento en que trabajaban desde casa. La muestra tuvo una cantidad de 384 entrevistados. Los hallazgos del estudio exploraron el impacto de

varios factores en la salud mental de los empleados en la industria de la tecnología durante la pandemia de COVID-19, mostraron que varios componentes, entre ellos la comunicación, el ambiente organizacional, la política organizacional, la satisfacción laboral y las características psicológicas, tuvieron una influencia significativamente sobre la salud cerebral de los empleados de la tecnología de la información.

Seguido se han generado las teorías y conceptualizaciones de la variable **clima organizacional**, para efectos de esta se ha desarrollado la Teoría de la congruencia, esta teoría sostiene que el clima organizacional se basa en la correspondencia, el contenido hace referencia al vínculo entre los conceptos y creencias de los trabajadores y los conceptos y métodos de la institución. Cuando hay consistencia, se crea una vibra positiva, mientras que la falta de consistencia crea una vibra negativa. En la misma se ha indicado la teoría del reforzamiento, se centra en cómo las recompensas y los castigos afectan el clima organizacional. Según esta teoría, si los empleados sienten que sus esfuerzos están siendo recompensados y reconocidos, se crea una atmósfera positiva. Por otro lado, si sienten que están siendo castigados o ignorados, el ambiente se vuelve negativo (Ekvall, 1985).

Asimismo, se ha indicado la teoría de la contingencia, de acuerdo con lo que se dijo, el entorno organizacional es susceptible de ser influenciado por componentes externos y naturales. Por ejemplo, este clima puede cambiar dependiendo de la compañía, su magnitud, estructura y la nación en donde se halle. Además, se ha indicado la teoría del Intercambio Social, según esta teoría, el ambiente de trabajo se basa en las percepciones de los empleados sobre la calidad de la relación laboral. Si los empleados sienten que tienen apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo por parte de sus superiores y compañeros, la vibra será positiva. Por otro lado, si piensan que las relaciones laborales son injustas o conflictivas, el ambiente será negativo y por último se ha indicado la teoría del liderazgo transformacional, esta enfatiza la importancia del liderazgo en la creación de un clima organizacional positivo. Los líderes transformacionales inspiran, motivan y generan confianza en los empleados, creando un clima positivo y productivo (Ekvall, 1985).

A partir de las teorías indicadas se sostiene que el clima organizacional es la convivencia habitual desarrollado por los empleados dentro de la empresa con la finalidad de cumplir funciones conforme a sus cualidades y que la misma tiene influencia sobre la productividad laboral de cada trabajador.

En la misma fuente se han indicado las teorías conceptuales de la variable estructura en el clima de la organización, que hace referencia a la manera en la que se asignan los roles dentro de la institución, las relaciones jerárquicas y las actividades se coordinan dentro de la organización. Es un elemento esencial para el funcionamiento eficiente de cualquier empresa. Además, La estructura organizacional define la manera en la que los miembros del equipo dividen su labor entre sí y la manera en la que se le da el tratamiento y la responsabilidad a cada uno, esto significa aclarar el papel de cada uno, definir las líneas de autoridad y establecer una comunicación formal e informal entre los diferentes niveles. Una estructura organizativa clara evita la confusión, el conflicto y la duplicación de esfuerzos, lo que da como resultado un clima organizativo más positivo y productivo (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Además, la organización en cuestión también tiene una influencia sobre las relaciones entre personas y el procedimiento de toma de decisiones. Dentro de una estructura centralizada, la toma de decisiones la realiza una sola persona o un pequeño conjunto de individuos que están en el puesto más alto de la pirámide, lo que puede crear una cultura de dependencia y falta de autonomía. Por otro lado, una estructura descentralizada que fomente la participación y el empoderamiento puede crear un clima organizacional más inclusivo y motivador donde los empleados se sientan valorados y empoderados. Finalmente, la estructura organizacional también afecta la coordinación y eficiencia de los procesos internos. La agrupación de actividades en una estructura funcionalApor funciones especializadas aumenta la eficiencia operativa y la especialización de la fuerza laboral (Olivera-Garay y Leyva-Cubillas, 2021).

Seguido se han indicado los conceptos relacionados a la dimensión responsabilidad, en el clima organizacional es el elemento básico del funcionamiento normal de la empresa, la cual se refiere a la obligación y

compromiso que cada miembro de la organización debe cumplir con sus tareas y alcanzar las metas establecidas. En primer lugar, la responsabilidad personal significa que cada empleado es responsable de sus propias acciones, decisiones y resultados, esto implica la capacidad de tomar la iniciativa, cumplir con los plazos y entregar un trabajo de alta calidad. Además, también significa admitir y corregir los errores cuando sea necesario, y aprender de ellos para mejorar en el futuro, una cultura organizacional que promueve la responsabilidad personal fomenta la autonomía y la confianza de los empleados y ayuda a crear un clima organizacional más productivo y orientado a objetivos (Paredes et al., 2021).

En segundo lugar, la responsabilidad compartida es la colaboración y participación activa de los miembros del equipo o departamento hacia un objetivo común. Significa que todos están dispuestos a aportar sus conocimientos, habilidades y esfuerzos al trabajo en equipo, esto atribuye a una comunicación efectiva, coordinación de actividades y apoyo mutuo. Por consiguiente, una cultura de responsabilidad compartida fomenta la sinergia entre los empleados y fomenta un clima organizacional de colaboración y compromiso (Caro y Ojeda, 2019).

También, es un aspecto cada vez más importante del clima organizacional la obligación de una compañía con respecto a la comunidad va más allá de los objetivos de ganar dinero. Implica elegir lo que es éticamente sostenible y lo que tiene un efecto social, además de ayudar al crecimiento de los pueblos donde está (Romero-Zambrano et al., 2021).

De la misma forma se han indicado los conceptos relacionados a la dimensión recompensa, en el clima organizacional son los incentivos y el reconocimiento que una empresa brinda a los empleados por su desempeño y contribución a las metas organizacionales. Estas recompensas pueden ser tangibles, como aumentos, bonos o beneficios complementarios, o intangibles, como reconocimiento verbal, oportunidades de desarrollo o promociones (Murrieta et al., 2019).

Las recompensas tangibles tienen valor monetario o material, estos incentivos pueden incluir aumentos basados en el desempeño, bonificaciones específicas o beneficios complementarios, como seguro médico, planes de

jubilación y tiempo libre pagado. Estas recompensas tangibles son importantes para motivar a los empleados, reconocer sus contribuciones y promover la retención, la gestión adecuada de las recompensas tangibles en un clima organizacional puede ayudar a crear una relación justa y equitativa entre el esfuerzo y el reconocimiento financiero (Noboa et al., 2019).

Estos premios pueden incluir reconocimiento verbal y público de líderes y colegas, oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y participación en proyectos desafiantes y de alto impacto, estas recompensas intangibles son fundamentales para crear un clima organizacional positivo, mejorar la pertenencia y la motivación de los empleados y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y motivador (Goetendia, 2020).

Por último, se debe enfatizar que las recompensas en la atmósfera organizacional deben ser justas y equitativas, esto significa que las recompensas deben ser proporcionales al esfuerzo y desempeño de los empleados, y los criterios para evaluar y distribuir las recompensas deben ser transparentes y objetivos, administrar las recompensas de manera justa en un clima organizacional puede evitar sentimientos de favoritismo o discriminación e incrementar el estímulo y el comprometerse de cada uno de los trabajadores (Ojeda et al., 2021).

Por otro lado, se han indicado los conceptos referidos a la dimensión riesgo, es la posibilidad de eventos o condiciones adversas que afecten el funcionamiento y la salud de la organización, estos riesgos pueden surgir tanto de factores internos, como conflictos internos o falta de comunicación efectiva, como de factores externos, como cambios en el mercado o crisis económicas. Identificar y gestionar adecuadamente los riesgos dentro del contexto de una institución es importante para evitar dificultades y garantizar la continuidad de las operaciones (Moreta-Trujillo et al., 2019).

Por ello, se debe enfatizar que la gestión de riesgos en un ambiente organizacional, ya que la identificación temprana de posibles amenazas y la implementación de medidas preventivas y correctivas, esto implica realizar una evaluación de riesgos, analizar los factores que pueden afectar el clima organizacional y desarrollar un plan de acción para mitigar o gestionar los riesgos

identificados. La gestión proactiva de riesgos ayuda a anticipar posibles problemas, minimizar su impacto y evitar situaciones adversas que puedan tener un efecto sobre la capacidad y el bienestar de los trabajadores (Iglesias et al., 2020).

Es importante considerar que los riesgos en el clima organizacional también pueden estar relacionados con la falta de adaptabilidad y resiliencia ante el cambio o la crisis, las organizaciones que no están preparadas para responder a eventos inesperados, como cambios en la demanda del mercado o desastres naturales, pueden sufrir graves daños en su clima organizacional. Por lo tanto, es fundamental desarrollar capacidades de gestión del cambio y aumentar la resiliencia organizacional, lo que significa la capacidad de adaptarse rápidamente y recuperarse de situaciones difíciles (González et al., 2021).

Vale la pena mencionar que los riesgos en el clima organizacional es posible que tengan un impacto en la salud y la comodidad de los empleados, pues una cultura organizacional tóxica o un ambiente de trabajo estresante pueden aumentar el riesgo de agotamiento o enfermedad. Por lo tanto, desde la perspectiva de la empresa, la promoción de un entorno de trabajo saludable es fundamental para fomentar un equilibrio armonioso entre la vida profesional y personal de los empleados, estimular la conversación y proveerle de asistencia emocional. Además, se comprometen a evitar riesgos psicológicos y a promover la comodidad en el ámbito laboral en el clima organizacional son aspectos clave para asegurar el desarrollo y la satisfacción de los empleados (Semper et al., 2019).

También se han desarrollado los conceptos sobre la dimensión calidez, el propósito es generar un entorno de trabajo acogedor, familiar y con empatía, hacer que los empleados se sientan valorados y apoyados es crucial, ya que esta medida es fundamental para aumentar la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar de todos los miembros de la organización. La calidez del ambiente organizacional se refleja en la relación interpersonal y la comunicación efectiva dentro de la organización, esto significa fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso donde los empleados se sientan libres de expresar sus ideas, compartir información y recibir comentarios constructivos. La capacidad de empatía y de

entendimiento de los requerimientos y desasosiegos de los otros es fundamental para promover la calidez en un clima organizacional (Hernández et al., 2021).

La calidez del ambiente organizacional se refleja en el reconocimiento y aprecio de los logros y contribuciones de los empleados, esto incluye celebrar los éxitos individuales y colectivos, expresar gratitud y proporcionar comentarios positivos con regularidad. Valorar el trabajo de los empleados y reconocer su esfuerzo y dedicación crea un clima organizacional más motivador y satisfactorio. También se relaciona con una cultura de apoyo y cuidado a los empleados, el enfoque se basa en proporcionar a los empleados las herramientas y los recursos esenciales que necesitan para realizar sus tareas de manera efectiva, además de ejecutar planes de bienestar y equidad entre la vida laboral y personal. La labor de fomentar estrategias y procedimientos que beneficien la salud física y mental de los empleados es importante para generar un entorno acogedor y de ayuda dentro de la compañía (Chipantiza et al., 2023).

De misma forma, se han indicado los conceptos relacionados a la dimensión apoyo, en el clima organizacional, es cuando la organización proporciona recursos, ayuda y apoyo a los empleados, este apoyo puede materializarse en diferentes aspectos como el apoyo emocional, la formación y el desarrollo profesional, se hace notar la importancia de contar con las herramientas y recursos necesarios para ejecutarlo la labor de manera exitosa. Además, implica crear un entorno en el que los empleados sientan que sus necesidades emocionales son escuchadas, valoradas y apoyadas, esto significa fomentar una cultura de apertura y comunicación, donde los empleados se sientan cómodos expresando sus inquietudes y dificultades. Brindar programas de consejería, promover la salud mental y el manejo adecuado del estrés son formas de apoyo emocional en un clima organizacional que contribuyen a un ambiente de trabajo saludable y productivo (Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz, 2019).

También, se refiere a la formación y el desarrollo profesional, esto significa brindar a los empleados oportunidades de aprendizaje, programas de capacitación y el crecimiento y el avance de los profesionales son habilidades que se consiguen, el apoyo al desarrollo profesional puede incluir tutoría, programas de rotación

laboral y financiamiento para cursos de educación continua. Promover el desarrollo profesional es fundamental para mantener a los empleados motivados, leales y actualizados en conocimientos y habilidades (Miolán et al., 2019).

Finalmente, el sustento del clima de la organización está asimismo relacionado a disponer de los recursos y herramientas adecuados para realizar su trabajo de forma eficaz, esto incluye proporcionar a los empleados el equipo adecuado, la última tecnología, acceso a información relevante y los sistemas de apoyo que necesitan para realizar sus funciones de manera efectiva (Torahiko et al., 2019).

También se han desarrollado los conceptos referidos a la dimensión normas, en el ambiente organizacional son las reglas y códigos de conducta formulados en la organización para regular la comunicación y el comportamiento de los empleados. Estos estándares son fundamentales para establecer un marco de convivencia y trabajo eficiente dentro de una organización (Cardozo y Kwan, 2019).

Las normas en un clima organizacional pueden cubrir aspectos como la puntualidad, el respeto mutuo, la ética laboral y el cumplimiento de los procedimientos establecidos, estos estándares promueven la disciplina y la organización y contribuyen a un ambiente de trabajo ordenado y respetuoso. Además, tener reglas claras e inequívocas ayuda a prevenir conflictos y malentendidos, también ofrece una forma de organizar las ideas y solucionar dificultades. Añadido a ello, pueden incluir aspectos relacionados con la calidad del trabajo, como estándares de desempeño, precisión de los resultados entregados y responsabilidad por las tareas asignadas, estos estándares promueven la excelencia y la eficiencia en el trabajo y ayudan a alcanzar las metas organizacionales. Tener estándares de calidad incrementa la fiabilidad y la competitividad de la compañía al asegurar que los trabajadores entiendan las exigencias esperadas y se esfuercen por alcanzarlos (Nava-Tapia et al., 2019).

Es necesario enfatizar que las reglas en el clima organizacional deben aplicarse de manera justa y equitativa ya que, las reglas deben ser claras, comunicadas de manera efectiva a todos los empleados y aplicadas de manera consistente. Además, se debe fomentar un entorno en el que los empleados puedan

plantear de manera segura sus inquietudes o sugerencias relacionadas con los estándares, promoviendo así una cultura de mejora continua (Luna et al., 2019).

Además, se indica una aproximación teórica a esta dimensión conflicto, en un clima organizacional se refiere a las diferencias de opiniones, intereses o valores que surgen entre individuos o grupos dentro de una organización, estos conflictos pueden impactar negativamente el ambiente de trabajo y el desempeño organizacional, pero si se manejan adecuadamente, también pueden ser oportunidades de crecimiento y mejora (Goetendia, 2020).

Es importante reconocer que el conflicto puede surgir por una variedad de razones, como la competencia por recursos limitados, funciones y responsabilidades poco claras, diferencias culturales o diferencias en la toma de decisiones. Comprender las causas fundamentales del conflicto es fundamental para resolverlo de manera efectiva y evitar que se intensifique. Además, los conflictos pueden ser de naturaleza tanto interpersonal como estructural, lo que significa que los conflictos pueden ocurrir entre individuos o grupos, o surgir como resultado de deficiencias en los sistemas y estructuras organizacionales (Murrieta et al., 2019).

La gestión de conflictos en un clima organizacional significa aplicar estrategias y técnicas para resolver los desacuerdos, además posibilita hallar soluciones a las problemáticas de todas las partes involucradas. Esto puede incluir facilitar la comunicación abierta y el diálogo constructivo entre los involucrados, identificando intereses comunes y buscando soluciones de compromiso. Una manera viable es facilitar la conversación y la resolución de problemas de gestionar los conflictos y llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos (Mirabal, 2020).

Finalmente se han desarrollado los enfoques referidos a la dimensión identidad, En el ámbito del clima de la organización, se refiere a la sensación y al sentimiento de lealtad de los empleados hacia su compañía, esto tiene una importancia capital en la convicción y el estímulo de los empleados, además de formar una cultura de la organización firme y coherente. Este sentimiento de lealtad se genera a través de componentes como la misión, el objetivo y los valores de la institución, estos elementos proporcionan un marco de referencia común y

establecen principios y objetivos compartidos para los empleados. La claridad y consistencia de la comunicación de la identidad organizacional es fundamental para que los empleados internalicen y adopten esa identidad como propia (Ojeda et al., 2021).

La identidad en el clima organizacional se refuerza a través de los métodos de administración de la educación y las técnicas de organización, se genera una educación de la organización firme y coherente basada en valores y principios establecidos fomenta la identificación de los empleados con la organización. Además, las prácticas de gestión, como reconocer y recompensar los comportamientos que se alinean con la identidad de una organización, pueden fortalecer la adhesión a dicha identidad y promover un sentido de orgullo y pertenencia. Por otro lado, puede influir en el reclutamiento, el alojamiento y la responsabilidad de los trabajadores, una organización con una identidad fuerte y atractiva atraerá profesionales que compartan sus valores y objetivos y facilitará la retención de empleados leales y motivados. Además, la identificación organizacional puede crear un sentido de propósito y significado en el trabajo de los empleados, lo que puede ayudar a mejorar su satisfacción y desempeño laboral (Fernández-Oliva et al., 2019).

Se han generado hipótesis y enfoques de pensamiento relacionado con la variable de nivel de productividad del personal. Dentro de ellas, la teoría de la motivación de Maslow, la cual fue sugerida por Abraham Maslow, y contiene una jerarquía de necesidades que se encuentra en forma de pirámide. De acuerdo a esta hipótesis, para aumentar la productividad del trabajo, es necesario atender las necesidades primarias de los empleados, además de la seguridad y estabilidad del empleo, además de las necesidades avanzadas, como el reconocimiento y el desarrollo de sí mismo. Una diferente hipótesis es la teoría de los dos componentes de Frederick Herzberg, también denominada como la teoría de la higiene con motivaciones. Según esta teoría, motivadores como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal pueden aumentar la productividad en el trabajo. Por otro lado, existen factores de higiene como las condiciones laborales y salariales que, si no se cumplen adecuadamente, pueden generar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente conduce a la motivación y la productividad.

En la misma se han considerado la teoría del reforzamiento, se basa en el principio del condicionamiento operante. Propone que la productividad laboral puede mejorarse a través del uso de refuerzos positivos y negativos. Los refuerzos positivos, como el reconocimiento o las recompensas, aumentan las posibilidades de que una conducta se vuelva a reiterar, mientras que los refuerzos negativos, como las consecuencias desfavorables o los castigos, disminuyen la probabilidad de repetición de un comportamiento (Kotler & Lane, 2006).

También se ha indicado la teoría de la equidad, que postula que la productividad laboral está relacionada viendo equidad en la distribución de bienes y recompensas. De acuerdo con esta teoría, los empleados comparan su propio rendimiento del esfuerzo con el de los demás y evalúan si es justo. Si perciben desigualdad, ya sea que se les recompense menos en comparación con otros que realizan un trabajo similar, o se les recompense más sin un esfuerzo proporcional, esto puede afectar su motivación y, en última instancia, su productividad, finalmente, la teoría del aprendizaje social establece que se basa en la idea de que la productividad puede influenciarse observando y aprendiendo del comportamiento de los demás. Los empleados pueden aprender nuevos comportamientos y habilidades a través de la observación y la retroalimentación del modelo a seguir, lo que aumenta su productividad (Kotler & Lane, 2006).

De las teorías indicadas se sostiene que la productividad laboral es el desempeño ejecutado por los trabajadores las mismas se pueden ver reflejados en la consecución de los objetivos tanto de manera individual como organizacionales.

Después, se ha hecho una explicación de los enfoques de conceptos de la sección de desempeño en la labor, la cual tiene un rol significativo dentro de la producción de empleados dentro de una organización, pues consiste en la eficiencia y eficacia con la que los empleados realizan sus funciones y alcanzan las metas establecidas, un alto rendimiento en las tareas significa una ejecución de alta calidad a tiempo y según los estándares esperados. El desempeño de la tarea está influenciado por las habilidades y destrezas técnicas de los empleados, la posesión de conocimientos y habilidades específicos relacionados con las tareas asignadas es fundamental para lograr un alto nivel de desempeño y esto significa una

educación y una formación adecuadas para llevar a cabo las actividades con eficacia y precisión (Hinojo et al., 2020).

Además, está estrechamente vinculado al estímulo y el compromiso de los trabajadores, cuando los empleados se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, tienden a poner más esfuerzo y energía en completar las tareas. Las metas claras, la retroalimentación constructiva y el reconocimiento de los logros son factores que ayudan a mejorar el desempeño de las tareas. La calidad del desempeño en la actividad puede ser determinada por la existencia o no de un contexto de elaboración adecuada, que comprende aspectos como la existencia de suministros necesarios, el apoyo de los supervisores y la colaboración entre los colegas. Un buen ambiente de trabajo facilita la ejecución de las tareas, minimiza los obstáculos y aumenta la eficiencia con la que se realizan las actividades asignadas (Ojeda et al., 2021).

En la misma se han indicado los conceptos referidos a la dimensión comportamientos contraproducente, las mismas que son comportamientos o actitudes que afectan negativamente el desempeño individual y colectivo dentro de una organización, estas acciones pueden interrumpir la eficiencia, la colaboración y la calidad del trabajo, lo que afecta la productividad general de la organización. Primero, el comportamiento contraproducente puede manifestarse como ausentismo, cuando un empleado se ausenta del trabajo o se ausenta del lugar de trabajo sin una excusa, la deficiencia de presencia o ausencias reduce la cantidad de personas disponibles para realizar las labores encomendadas, lo que puede causar retrasos en los procesos y reducir la productividad (Fernando y Mamani, 2021).

En segundo lugar, el sabotaje organizacional es otro ejemplo de comportamiento contraproducente, tal conducta implica que los empleados interrumpen o se resistan deliberadamente a los procesos de trabajo para dañar a la organización u otros colegas. La interrupción de la organización puede tener consecuencias graves, como la reducción de la calidad del trabajo, el deterioro de las relaciones laborales y la pérdida de confianza en el equipo. Finalmente, el comportamiento autodestructivo también puede incluir comportamiento conflictivo

y hostilidad interpersonal, esto significa actitudes negativas, agresivas o competitivas entre los empleados, lo que afecta la colaboración y el trabajo en equipo, la falta de cooperación y el aumento de la tensión interpersonal pueden crear un ambiente de trabajo tóxico y dañar el flujo de trabajo y la productividad en general (Bautista et al., 2020).

Finalmente se han generado las ideas acerca de la magnitud rendimiento en el contexto, que viene a ser la capacidad de un empleado para adaptarse y desempeñarse de manera efectiva en el entorno de trabajo específico en el que se encuentra. Además, es aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas en un contexto específico, teniendo en cuenta los requisitos y características especiales del entorno de trabajo. Asimismo, significa comprender y responder adecuadamente a las dinámicas y necesidades del entorno laboral, esto significa la capacidad de adaptarse al cambio, comprender y cumplir con los estándares y procedimientos establecidos, y administrar de manera efectiva los recursos y la tecnología utilizados en el entorno de trabajo (Carhuayal, 2020).

El desempeño situacional está estrechamente relacionado con la inteligencia situacional, es la capacidad para entender y contestar de manera correcta a las exigencias específicas del lugar de trabajo. Esto implica tener la habilidad de hallar y solucionar las dificultades asociadas a la labor, elegir las acciones correctas frente a las circunstancias específicas y utilizar los recursos ya existentes en el lugar de labor con eficiencia. Finalmente, el grado en que las habilidades y capacidades de un empleado se ajustan a los requisitos específicos del trabajo también afecta el desempeño, es más probable que se logre un desempeño óptimo en ese entorno cuando existe un alto grado de correspondencia entre las habilidades requeridas y las que poseen los empleados (Cardozo y Kwan, 2019).

### **III. METODOLOGIA**

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

Para el propósito de este estudio, se utilizaron métodos cuantitativos ya que implica la medición de variables y el análisis estadístico de los datos recolectados. El enfoque se centra en la objetividad, la replicabilidad y la generalización de los resultados obtenidos utilizando muestras representativas (Chalmers y Cowdell, 2021).

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

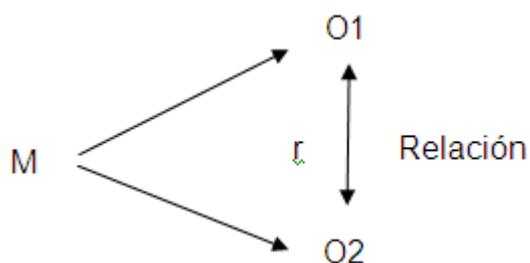
El estudio se basó en el tipo básico, ya que implica la búsqueda de comprensión y conocimiento puro, sin tener en cuenta la utilidad práctica inmediata. Su propósito radica en expandir el conocimiento en una disciplina particular, estableciendo los cimientos para futuros desarrollos y aplicaciones. Asimismo, la investigación fundamental permite el descubrimiento de conocimientos novedosos y la formulación de teorías que tienen el potencial de abordar desafíos futuros (Ellaway y Hecker , 2022).

En este caso, el estudio se orienta hacia el análisis de correlación, técnica utilizada para hallar relaciones entre dos o más variables con el fin de comprender la dirección y la fuerza de dichas relaciones. Este planteamiento permite pronosticar el proceder de una variable con base en el conocimiento de otra variable (Uchihara et al., 2019).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Entonces, El método utilizado en esta investigación es un diseño transversal no experimental, una estrategia de investigación utilizada para describir y detallar la relación entre dos o más variables en un momento específico en el tiempo. En los estudios transversales no experimentales, las variables se observan en su entorno natural sin ningún tipo de manipulación o alteración. El objetivo principal de tales estudios es proporcionar información detallada sobre la relación entre las variables y determinar la fuerza y dirección de esa relación (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

**Figura1**  
*Diseño no experimental transversal*



*Nota:* Elaboración propia

**Donde:**

M= 20 trabajadores

O1= Clima Organizacional

O2= Productividad laboral

r= Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variables**

**Definición conceptual de la variable clima organizacional.** - Es el entorno psicológico y emocional que prevalece en una organización. Asimismo, el ambiente organizacional es el producto de la mezcla de sentimientos, creencias y valoraciones compartidos por los integrantes de una institución, esto tiene una influencia significativamente en la conducta, la motivación y la satisfacción del trabajo. Este ambiente puede cambiar entre benévolo o dañino y se forma a través de la suma de componentes como la conversación, el liderazgo, política y estrategia de gestión de recursos humanos y trabajo en equipo y la cultura de la organización (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

**Definición operacional de la variable clima organizacional:** La comprobación de esta magnitud se hará considerando sus diferentes características, que incluyen estructura, culpabilidad, castigo, riesgo, calor, apoyo y normas, a través de un cuestionario de 50 ítems.

**Definición conceptual de la variable productividad laboral.** - Es la capacidad de la comprobación asimismo tendrá en cuenta la capacidad que tienen los empleados de trabajar dentro del marco laboral con la misma eficiencia. Además, es un indicador clave que mide la cantidad de producción o trabajo generado en relación con los recursos utilizados, como el tiempo, los materiales y el esfuerzo invertido. Una alta productividad laboral implica lograr resultados óptimos en términos de calidad y cantidad, maximizando el rendimiento y minimizando los costos (Hinojo et al., 2020).

**Definición operacional de la variable productividad laboral:** Se llevará a cabo la evaluación de la productividad laboral en distintos ámbitos: El desempeño en la actividad, las conductas no adecuadas y el desempeño en la totalidad, a través de un cuestionario de 16 ítems.

### **3.2.2. Operacionalización (ver anexo 02)**

La operacionalización se describe como una matriz bidimensional que detalla las variables con el fin de determinar cómo serán analizadas y medidas. Además, en esta matriz se especifican los instrumentos que se utilizarán, así como los niveles y rangos que se tomarán en cuenta (Espinoza, 2019).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población de estudio viene hacer el grupo completo de personas, objetos o fenómenos que son objeto de estudio. Representa la totalidad de individuos o elementos que se desea investigar y generalizar los resultados obtenidos (Burkhard y Lynae, 2022).

#### **Criterios de inclusión:**

- Se considero a trabajadores que aceptan participar de manera voluntaria en la investigación
- Se tomó en cuenta a trabajadores mayor a 6 meses de antigüedad

- Se tomó en cuenta a trabajadores de diferentes áreas y/o departamentos de la empresa en mención

#### **Criterios de exclusión:**

- No se tomó en cuenta a trabajadores con licencia prolongada o ausencia significativa

La población de estudio se definió tomando en cuenta la aplicación de los criterios previamente mencionados, por ello se consideró a 20 trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

#### **3.3.2. Muestra**

Conforme a Burkhard y Lynae (2022). la muestra en investigación es una selección intencionada de individuos, objetos o eventos extraídos de la población para analizar y generalizar los resultados y representa una fracción o parte del todo que se estudia. La muestra se conformó a partir de los individuos que cumplen con los criterios mencionados anteriormente y será de 20 trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

#### **3.3.3. Muestreo**

En este estudio se aplicó un enfoque de muestreo censal, el cual es un método no probabilístico de selección de muestra, se trata de un método de selección de componentes de una población que no tiene una seguridad específica y conocida de que será incorporado en la muestra. En este tipo de muestreo, los participantes se seleccionan en base a criterios subjetivos o de conveniencia del investigador (Burkhard y Lynae, 2022).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Se empleó encuesta con la cual se acopiaron los datos, conforme a Hollín et al. (2020) es un método que involucra la recopilación sistemática de información a través de cuestionarios normalizados que dirigen a una representación válida de

los individuos de la población. Se utiliza para obtener datos sobre variables específicas y proporciona una visión general de las características o tendencias de interés.

### **3.4.2. Instrumentos**

Por lo tanto, este estudio usó un cuestionario como instrumento para la recolección de información, pues es un medio específico utilizado para medir o recolectar datos relacionados con las variables de estudio. El cuestionario tiene una serie de preguntas estructuradas a los participantes, con el objetivo de obtener información. Estas preguntas pueden ser de opción múltiple, de respuesta abierta o de escala de valoración, y se administran de manera estandarizada para asegurar la consistencia en la recopilación de datos (Hollin et al., 2020).

Para calcular la variable de clima de una organización, se usó el cuestionario elaborado por Litwins y Stringers en el año 1968 que contiene preguntas para medir el clima. Este cuestionario cuenta con cincuenta preguntas y tiene como propósito medir la calidad del clima de la organización a través de sus aspectos: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Risco, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que dio como resultado un valor de 0,920, esto señala una alta consistencia de las respuestas obtenidas.

Por otro lado, para medir la variable productividad del trabajador se empleó la Escala de Productividad Laboral Individual autoría Gabini y Salessi (2017) Los investigadores obtuvieron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,740 para el instrumento de 16 ítems que mide las dimensiones del desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño situacional. Este valor refleja la alta fiabilidad y consistencia interna del cuestionario utilizado.

### **Validez**

La validez de un instrumento de investigación se refiere a cuán efectivamente mide el fenómeno que tiene la intención de medir. Es la capacidad del instrumento para ofrecer mediciones precisas y confiables de las variables que

son relevantes para el estudio. La validez se determina mediante diversas técnicas, como el análisis del contenido, la evaluación de expertos y la comparación con otros instrumentos ya establecidos (Sürücü y Maslakçi, 2020).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos de investigación está relacionado con la fiabilidad y validez de los resultados de la medición que se obtienen mediante su uso e implica la capacidad del instrumento para generar resultados consistentes y reproducibles en diferentes momentos y en diversas condiciones (Sürücü y Maslakçi, 2020).

### **3.5. Procedimientos**

Los temas de investigación seleccionados se enfocan en el vínculo entre el clima organizacional y la productividad de los empleados en la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo al 2022. Esta selección se basa en evidencia que muestra cómo el clima organizacional afecta la fuerza laboral y el desempeño de los artistas. Eficiencia de los empleados dentro de la empresa.

Se ajustaron y perfeccionaron las herramientas utilizadas, comenzando con una prueba piloto para evaluar la confiabilidad, seguida de una evaluación de validez por parte de un experto en el campo. Una vez comprobada la validez y fiabilidad del instrumento, se obtienen las aprobaciones y licencias de empresa necesarias. A continuación, se identificó el grupo de empleados que participaron en el estudio y se determinó la muestra que se investigó. Se recopilaron los datos necesarios para el estudio y se elaboró un presupuesto.

En cuanto a la aplicación de los instrumentos, se coordinó con los empleados para proporcionarles el enlace al cuestionario, que se tabulará utilizando Google Forms. Una vez finalizada la encuesta, los resultados se exportaron a Microsoft Excel, en el cual se realizó la codificación, suma y promedio de los datos. En SPSS, se realizaron análisis descriptivos e inferenciales para obtener resultados relevantes y significativos para el estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis y procesamiento de los datos recogidos a través de la herramienta de recogida de datos se utilizó el software estadístico español SPSS 26. Los datos obtenidos en Excel se organizaron en una base de datos y luego se importaron al programa SPSS 26 para generar resultados descriptivos, como tablas de frecuencia, tablas de contingencia y gráficos porcentuales.

### **3.7. Aspectos éticos**

El progreso de este análisis se hizo de acuerdo a las normas del reglamento de la Universidad Cesar Vallejo y se acomodará a la 7ma versión de las reglas APA. Esto se realiza con el objetivo de asegurar la originalidad del trabajo y prevenir cualquier forma de plagio.

Se dio una importancia alta a la preservación y protección de los derechos de los asistentes, esto implica que implica asegurarse la lealtad y proteja su información personal y su trabajo. Para que la recolección y análisis de información sea objetiva y totalmente transparente, se deberá seguir el principio de veracidad. También, el estudio se ejecutará con una gran rigurosidad y calidez con el fin de alcanzar el objetivo ético necesario, y los resultados se presentarán de manera clara y comprensible.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Procesamiento de datos

**Tabla1**

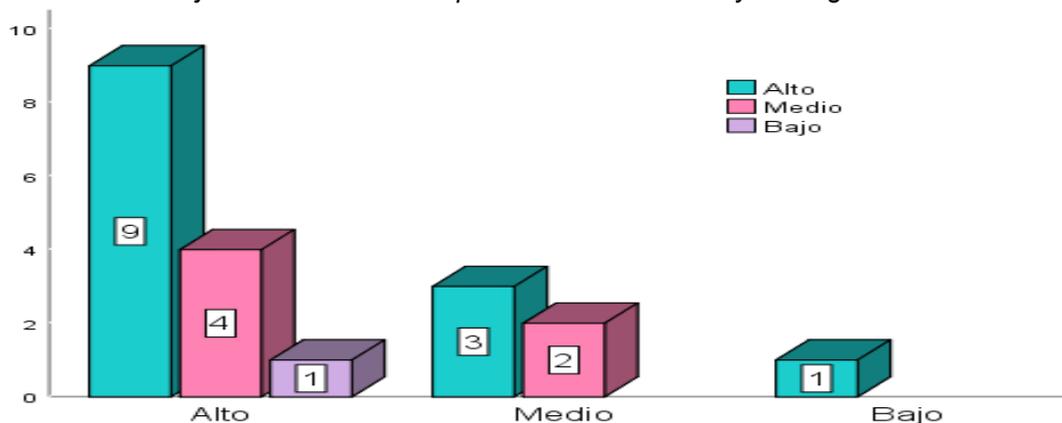
*Nivel de las variables clima organizacional y productividad del personal*

			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Clima organizacional	Alto	Recuento	9	4	1	14
		% del total	45%	20.00%	5.00%	70.00%
	Medio	Recuento	3	2	0	5
		% del total	15.00%	10.00%	0.00%	25.00%
	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5.00%	0.00%	0.00%	5.00%
Total		Recuento	13	6	1	20
		% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura2**

*Porcentaje de las variables de planeamiento tributario y contingencias tributarios*

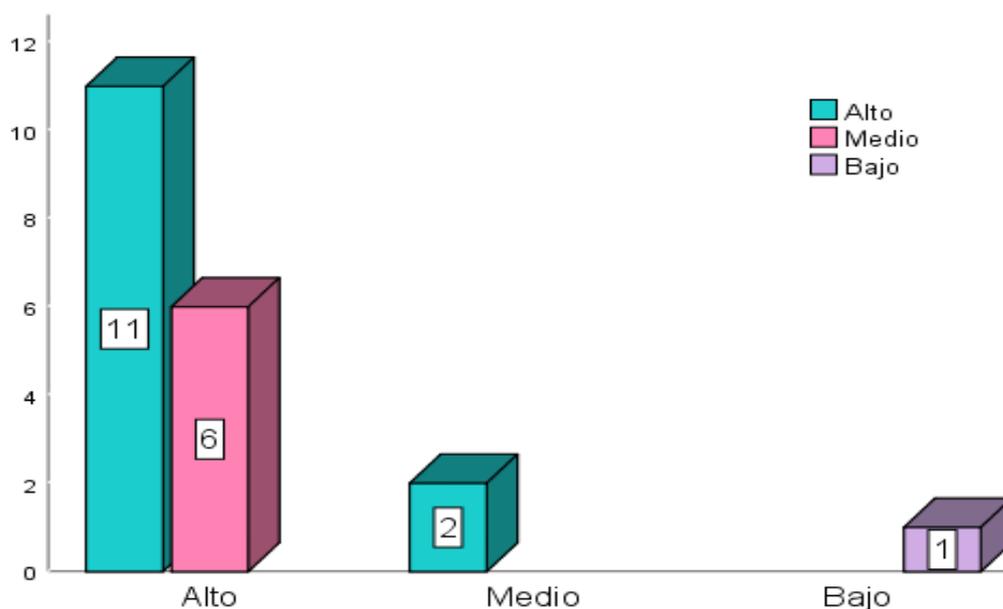


*Nota:* Elaboración propia

De acuerdo con los números que se recogieron en la tabla 1 y la figura 2, luego de que 20 empleados respondan, se evidenció que el 70% de ellos exhibieron un grado alto de ambiente organizacional, en tanto que el 25% mostró un grado medio y el 5% un grado bajo. En referencia a la productividad de los empleados, el 65 por ciento exhibió una magnitud alta, el 30 por ciento exhibió una magnitud media y el 5 por ciento exhibió una magnitud baja. En consecuencia, a esta investigación, se deduce que un ambiente organizacional de gran altura se relaciona con una alta elaboración del personal de la empresa A & R Inversiones SAC, ubicada en la ciudad de Huancayo, en el año 2022.

**Tabla2***Nivel de la dimensión estructura y la variable productividad del personal*

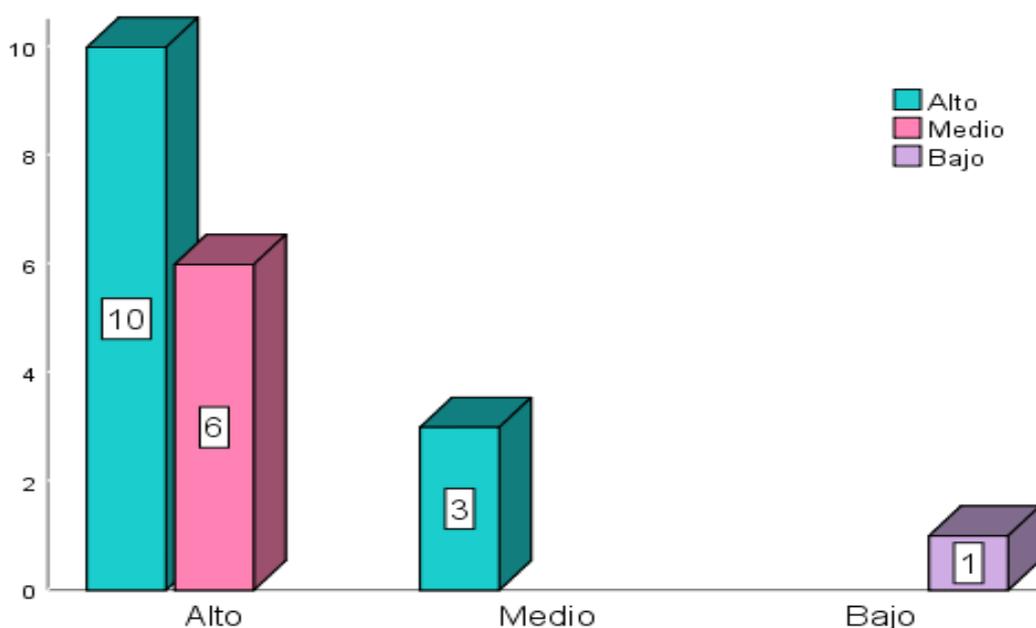
			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Estructura	Alto	Recuento	11	6	0	17
		% del total	55%	30.00%	0.00%	85.00%
	Medio	Recuento	2	0	0	2
		% del total	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.00%	0.00%	5.00%	5.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota:* Elaboración propia**Figura3***Porcentaje de la dimensión estructura y la variable productividad del personal**Nota:* Elaboración propia

En base a la información suministrada en la tabla 2 y la figura 3, es posible observar que, dentro de la dimensión de estructura, el 85% de los individuos mostraron una magnitud alta, en tanto que el 10% tuvo una magnitud intermedia y el 5% exhibió una magnitud baja. En referencia a la productividad de los empleados, el cinco por ciento exhibió un desempeño bajo, el treinta por ciento exhibió un desempeño medio y el sesenta y cinco por ciento exhibió un desempeño alto. Concluyendo que la estructura fue alta originando una alta productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla3***Nivel de la dimensión responsabilidad y la variable productividad del personal*

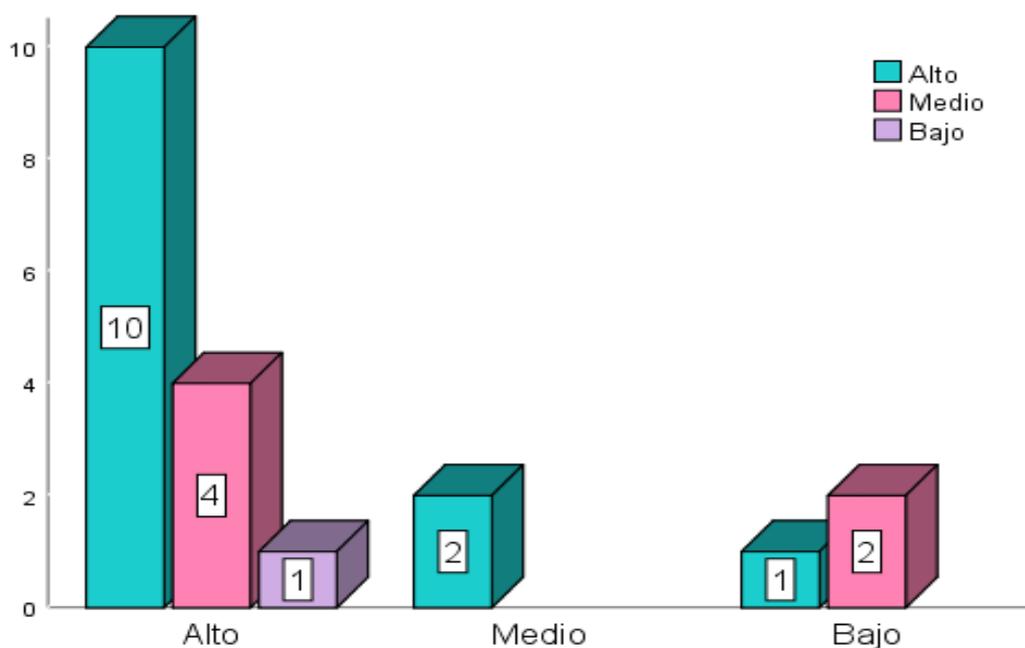
			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Responsabilidad	Alto	Recuento	10	6	0	16
		% del total	50%	30.00%	0.00%	80.00%
	Medio	Recuento	3	0	0	3
		% del total	15.00%	0.00%	0.00%	15.00%
	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.00%	0.00%	5.00%	5.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota:* Elaboración propia**Figura4***Porcentaje de la dimensión responsabilidad y la variable productividad del personal**Nota:* Elaboración propia

De la Tabla 3 y la Figura 4, se puede ver que, en la variable de responsabilidad, el 80% de los individuos exhibieron una magnitud alta, en tanto que el 15% una magnitud media y el 5% una magnitud baja. En referencia a la productividad de los empleados, el cinco por ciento exhibió un desempeño bajo, el treinta por ciento exhibió un desempeño medio y el sesenta y cinco por ciento exhibió un desempeño alto. Concluyendo que la responsabilidad fue alta generando alta productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla4***Nivel de la dimensión recompensa y la variable productividad del personal*

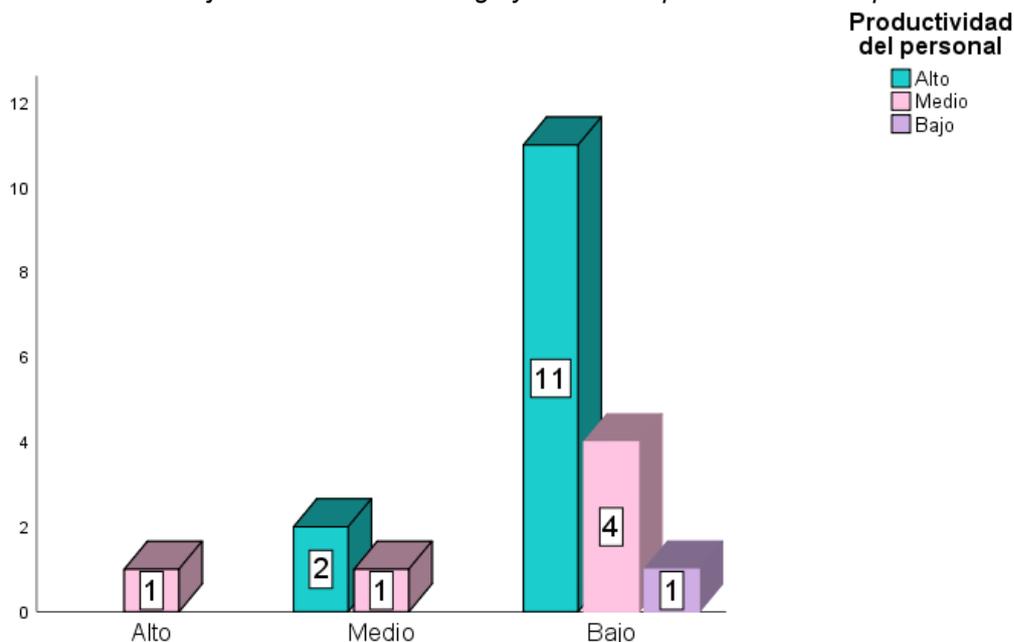
			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Recompensa	Alto	Recuento	10	4	1	15
		% del total	50.00%	20.00%	5.00%	75.00%
	Medio	Recuento	2	0	0	2
		% del total	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	5.00%	10.00%	0.00%	15.00%
Total		Recuento	13	6	1	20
		% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%

*Nota: Elaboración propia***Figura5***Porcentaje de la dimensión recompensa y la variable productividad del personal tributarias**Nota: Elaboración propia*

En la Tabla 4 y la Figura 5, el 75% de los encuestados mostró un grado alto, el diez por ciento una magnitud media y el quince por ciento una magnitud baja. En referencia a la productividad de los empleados, el cinco por ciento exhibió un desempeño bajo, el treinta por ciento exhibió un desempeño medio y el sesenta y cinco por ciento exhibió un desempeño alto. En conclusión, se evidenció que una compensación alta tiene una correlación con una alta rendición del staff en la compañía A&R Inversión SAC, ubicada en Huancayo, durante el 2022.

**Tabla5***Nivel de la dimensión riesgo y la variable productividad del personal*

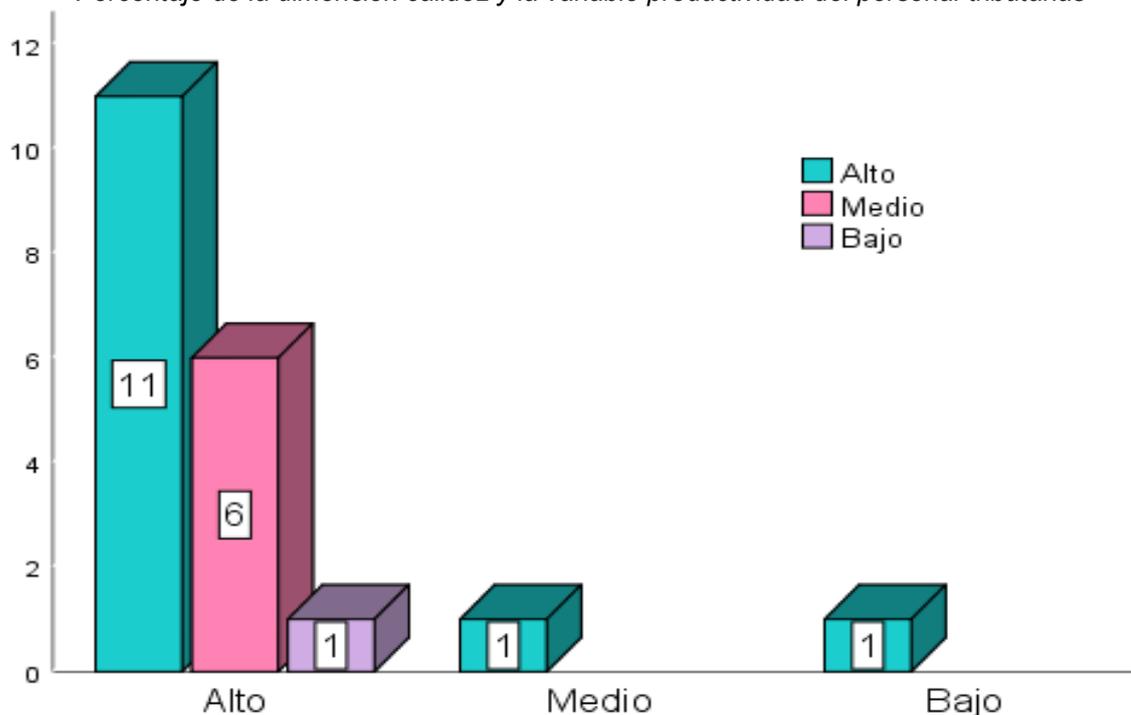
		Productividad del personal				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo	Alto	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.00%	5.00%	0.00%	5.00%
	Medio	Recuento	2	1	0	3
		% del total	10.00%	5.00%	0.00%	15.00%
	Bajo	Recuento	11	4	1	16
		% del total	55.00%	20.00%	5.00%	80.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota: Elaboración propia***Figura6***Porcentaje de la dimensión riesgo y la variable productividad del personal**Nota: Elaboración propia*

La Tabla 5 y la Figura 6 registran los resultados para las variables de riesgo, donde el 5% representa un nivel de riesgo alto, el 15% representa un nivel de riesgo medio y el 80% representa un nivel de riesgo bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % se encuentra en un nivel alto, el 30 % en un nivel medio y el 5 % en un nivel bajo. Concluyendo que el riesgo es bajo como consecuencia existe alta productividad del personal fue alta en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla6***Nivel de la dimensión calidez y la variable productividad del personal*

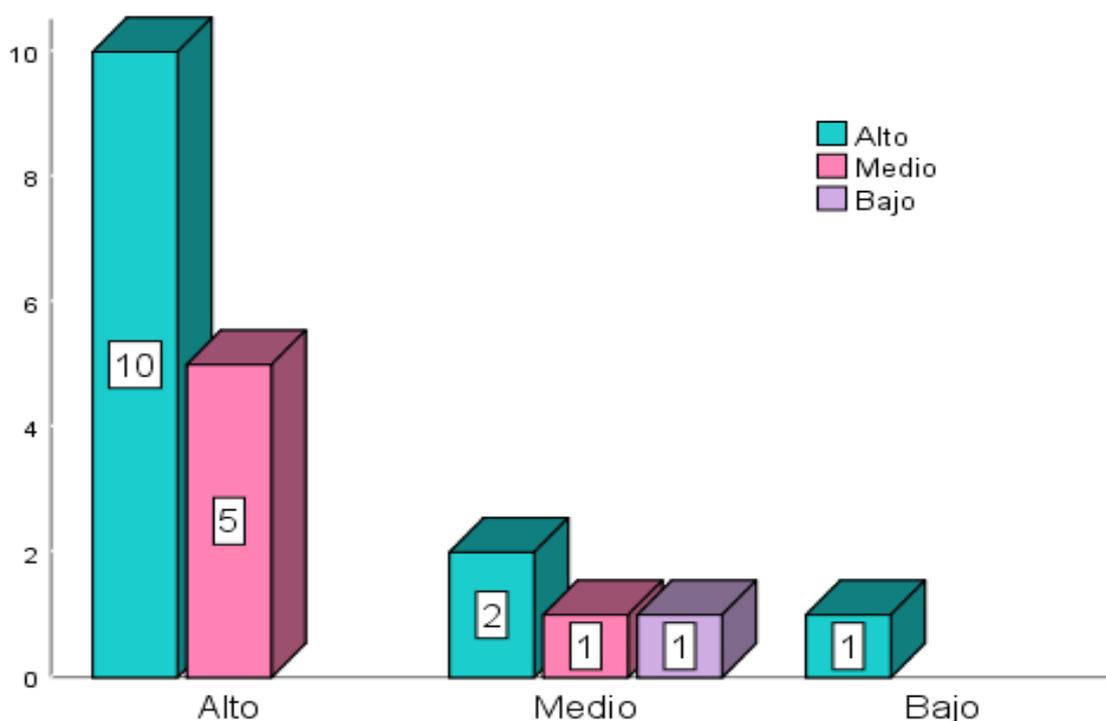
			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Calidez	Alto	Recuento	11	6	1	18
		% del total	55.00%	30.00%	5.00%	90.00%
	Medio	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5.00%	0.00%	0.00%	5.00%
	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5.00%	0.00%	0.00%	5.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota: Elaboración propia***Figura7***Porcentaje de la dimensión calidez y la variable productividad del personal tributarias**Nota: Elaboración propia*

Obtenido de la Tabla 6 y Figura 7 como consecuencia de la medición de la calidez donde el 90% exhibieron una alta calidez, el 5% una media y el 5% una baja frente a la productividad de los empleados donde el 65% eran calurosos, el 30% eran medianos y el 5% eran muy bajo. Concluyendo que existe alta calidez originando alta productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla7***Nivel de la dimensión apoyo y la variable productividad del personal*

		Productividad del personal				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Apoyo	Alto	Recuento	10	5	0	15
		% del total	50.00%	25.00%	0.00%	75.00%
	Medio	Recuento	2	1	1	4
		% del total	10.00%	5.00%	5.00%	20.00%
	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5.00%	0.00%	0.00%	5.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota: Elaboración propia***Figura8***Porcentaje de la dimensión apoyo y la variable productividad del personal**Nota: Elaboración propia*

En la Tabla 7 y la Figura 8 se obtienen los resultados de la dimensión de apoyo, en la que el 75% de las personas relacionadas con la productividad de los empleados indican un nivel de apoyo alto, el 20% indican un nivel de apoyo medio y el 5% indican un nivel de apoyo bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % se encuentra en un nivel alto, el 30 % en un nivel medio y el 5

% en un nivel bajo. Concluyendo que existe alto apoyo originando alta productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla8**

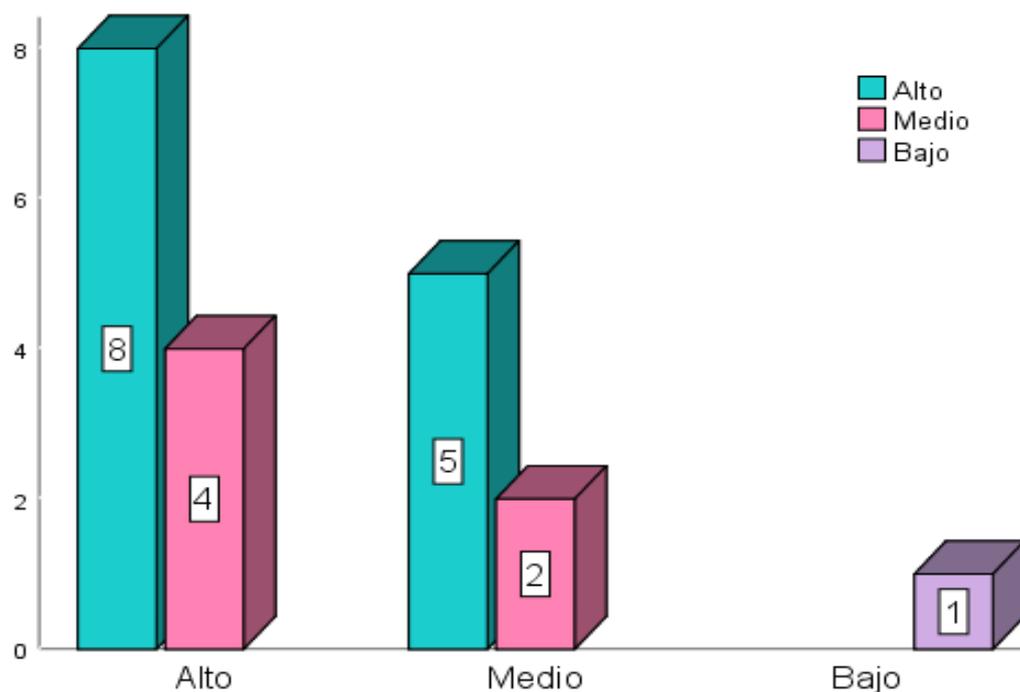
*Nivel de la dimensión normas y la variable productividad del personal*

			Productividad del personal			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Normas	Alto	Recuento	8	4	0	12
		% del total	40.00%	20.00%	0.00%	60.00%
	Medio	Recuento	5	2	0	7
		% del total	25.00%	10.00%	0.00%	35.00%
	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.00%	0.00%	5.00%	5.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

Nota: Elaboración propia

**Figura9**

*Porcentaje de la dimensión normas y la variable productividad del personal*



Nota: Elaboración propia

Según la Tabla 8 y la Figura 9, se observa que el 60% presentan nivel alto de conocimiento de las normas, el 35% presentan nivel medio y el 5% presentan nivel bajo frente a productividad del personal donde el 65% presentan nivel alto, el treinta por ciento exhiben nivel medio y el cinco por ciento muestran nivel bajo. En

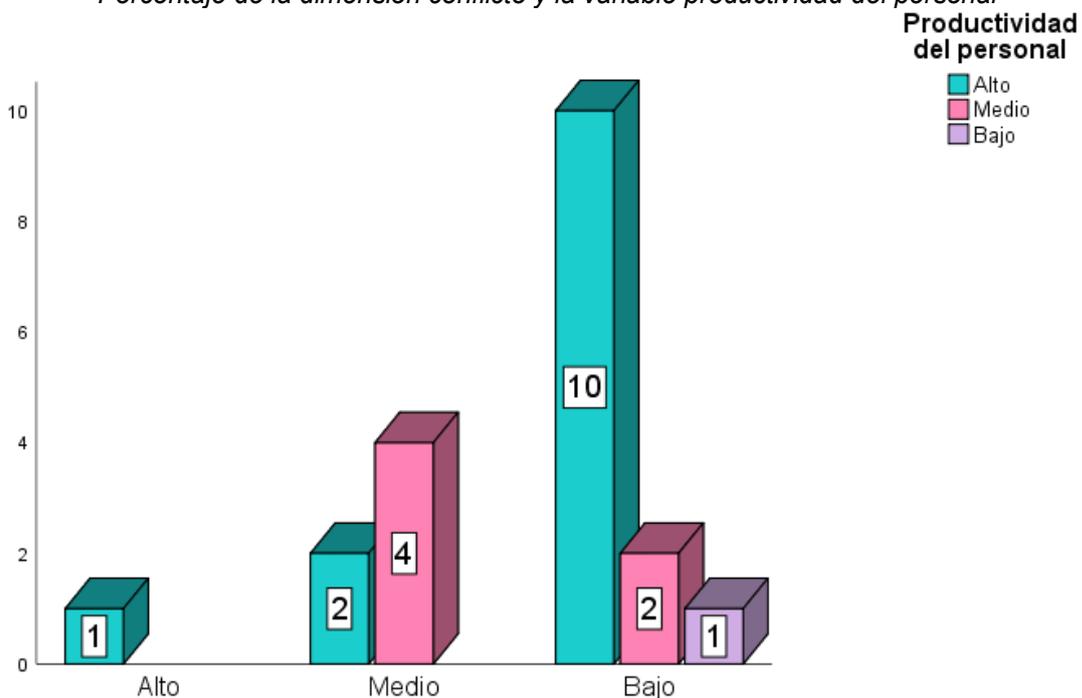
conclusión, se puede determinar que el conocimiento de las reglas es alto debido a la alta productividad del staff que tiene la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla9**  
*Nivel de la dimensión conflicto y la variable productividad del personal*

		Productividad del personal				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Conflicto	Alto	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5.00%	0.00%	0.00%	5.00%
	Medio	Recuento	2	4	0	6
		% del total	10.00%	20.00%	0.00%	30.00%
	Bajo	Recuento	10	2	1	13
		% del total	50.00%	10.00%	5.00%	65.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

Nota: Elaboración propia

**Figura10**  
*Porcentaje de la dimensión conflicto y la variable productividad del personal*



Nota: Elaboración propia

En merito a la tabla 9 y figura 10 Se consiguió por consecuencia de lo que se hizo para la magnitud conflicto donde el 5% presentan nivel alto de conflicto, el 30% presentan nivel medio y el 65% presentan nivel bajo de conflictividad frente a

productividad del personal donde el 65% presentan nivel alto, el 30% presentan nivel medio y el 5% muestran nivel bajo. Concluyendo que existe bajo nivel de conflicto originando alta productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

**Tabla10**

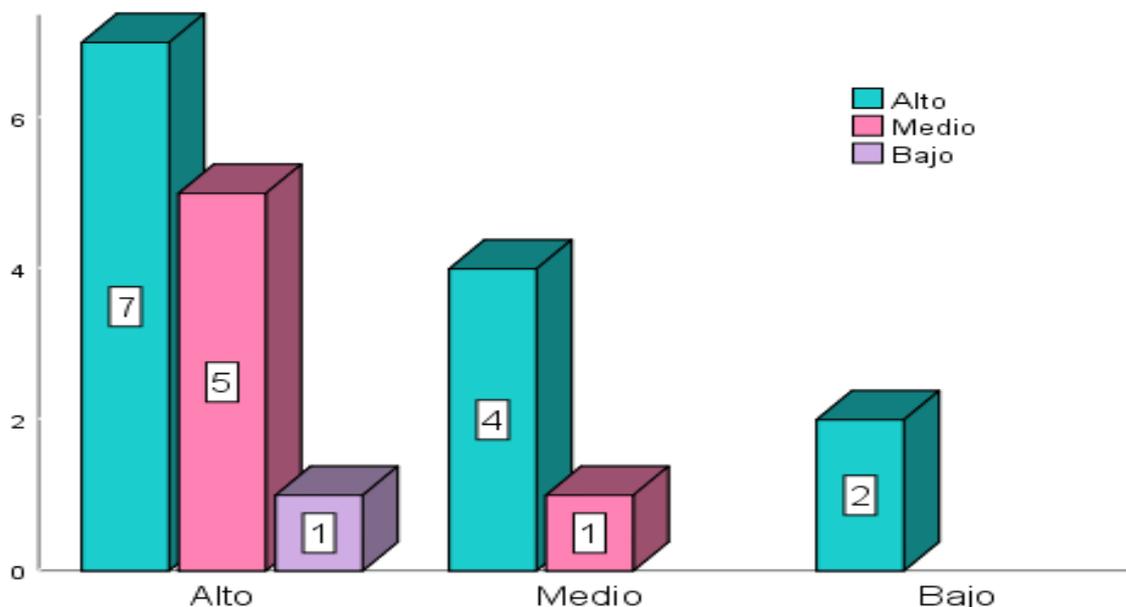
*Nivel de la dimensión identidad y la variable productividad del personal*

		Productividad del personal				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Identidad	Alto	Recuento	7	5	1	13
		% del total	35.00%	25.00%	5.00%	65.00%
	Medio	Recuento	4	1	0	5
		% del total	20.00%	5.00%	0.00%	25.00%
	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	10.00%	0.00%	0.00%	10.00%
Total	Recuento	13	6	1	20	
	% del total	65.00%	30.00%	5.00%	100.00%	

*Nota:* Elaboración propia

**Figura11**

*Porcentaje de la dimensión identidad y la variable productividad del personal*



*Nota:* Elaboración propia

De acuerdo con la Tabla 10 y la Figura 11, el resultado es para la variable identidad, donde el 65 por ciento de los encuestados mostraron un nivel alto de identidad con la compañía, el 25 por ciento mostraron un nivel medio y el 10 por

ciento mostraron un nivel bajo en relación a la productividad de los empleados, donde el 65 por ciento mostraron un nivel alto, el 30 por ciento mostraron un nivel medio y el 5 por ciento mostraron un nivel bajo. En conclusión, se puede constatar que existe un elevado nivel de semejanza a causa de esto es alta la elaboración de personal de la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla11**  
*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,632	20	,000
Productividad del personal	,671	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Elaboración Propia

Con base en los resultados de la Tabla 11, se decidió utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la muestra estuvo conformada por 20 mensajes. Además, esta prueba se utiliza para seleccionar pruebas estadísticas para validar hipótesis, se operará conforme a lo siguiente:

### **Regla:**

Si  $p >$  (mayor) a 0.05 distribución normal.

Si  $p \leq$  (igual o menor) a 0.05 distribución no normal.

La aplicación de la norma señala que, para las dos variables en cuestión, los grados de importancia son menores a  $p = 0,000 < 0,05$ . De modo que, se llega a la conclusión de que los números no se encuentran distribuidos de manera normal. Debido a ello, se optó por utilizar un método no paramétrico para examinar las teorías (*Rho de Spearman*).

### **Prueba de hipótesis general**

**HG:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**H0:** El clima organizacional **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla12**

*Correlación entre clima organizacional y productividad del personal*

			Clima organizacional	Productividad del personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,956
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,956	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Encontramos una correlación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y la productividad de los empleados con un coeficiente de correlación de Rho=0.956 (95.6%) y un valor p de  $p=0.000 < 0.05$  (5%). Esto demuestra que se confirma la hipótesis general y se descarta la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El ambiente de la organización está relacionado de manera importante con el desempeño de los empleados en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

## Prueba de hipótesis específica 1

**He1:** La estructura se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho1:** La estructura **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla13**  
*Correlación entre estructura y productividad del personal*

		Estructura	Productividad del personal
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,870
		N	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,870
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva altamente significativa entre este constructo y la variable productividad del empleado con un coeficiente de correlación de  $Rho=0,870$  (87,0%) y un valor de p de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). Por lo tanto, se confirmó la Hipótesis Específica 1 y se rechazó la Hipótesis Nula.

**Conclusión estadística:** La estructura se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

## Prueba de hipótesis específica 2

**He2:** La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho2:** La responsabilidad **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla14**

*Correlación entre responsabilidad y productividad del personal*

			Responsabilidad	Productividad del personal
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,925
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,925	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva muy alta entre magnitud de responsabilidad y las variables de producción personal con un coeficiente de correlación de  $Rho=0,925$  (92,5%) y un valor de p de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). Por lo tanto, se confirmó la Hipótesis Específica 2 y se rechazó la Hipótesis Nula.

**Conclusión estadística:** La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 3

**He3** La recompensa se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho3:** La recompensa **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla15**  
*Correlación entre recompensa y productividad del personal*

			Recompensa	Productividad del personal
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,781
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,781	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halló una correlación positiva muy importante entre la magnitud de recompensa y la variable de producción personal, con una magnitud de Rho=0,781 (78,1%) y un valor de p-valor de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). En consecuencia, se cumple la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis errónea.

**Conclusión estadística:** La recompensa se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

**He4:** El riesgo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho4:** El riesgo **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

#### **Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### **Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

#### **Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla16**  
*Correlación entre riesgo y productividad del personal*

			Riesgo	Productividad del personal
Rho de Spearman	Riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	,853
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,853	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halló una correlación positiva muy importante entre la magnitud de riesgo y la variable de producción personal, con una magnitud de Rho=0,853 (85,3%) y un valor de p-valor de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). De modo que, se cumple la hipótesis particular 4 y se rechaza la hipótesis errónea.

**Conclusión estadística:** El riesgo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 5

**He5:** La calidez se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho5:** La calidez se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla17**  
*Correlación entre calidez y productividad del personal*

			Calidez	Productividad del personal
Rho de Spearman	Calidez	Coefficiente de correlación	1,000	,841
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,841	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva altamente significativa entre el grado de calor y las variables de producción personal, con un coeficiente de correlación de  $Rho=0,841$  (84,1%) y un valor p de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). Por lo tanto, se confirmó la Hipótesis Específica 5 y se rechazó la Hipótesis Nula.

**Conclusión estadística:** La calidez se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 6

**He6:** El apoyo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho6:** El apoyo **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla18**  
*Correlación entre apoyo y productividad del personal*

			Apoyo	Productividad del personal
Rho de Spearman	Apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	,892
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,892	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halló una correlación positiva muy importante entre la magnitud de sustento y la variable de elaboración de personal, con una magnitud de  $Rho=0,892$  (89,2%) y un valor de  $p\text{-valor}$  de  $p=0,000 < 0,05$  (5%). En consecuencia, se cumple la particularidad 6 y se rechaza el concepto erróneo.

**Conclusión estadística:** El apoyo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 7

**He7:** Las normas se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho7:** Las normas se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla19**  
*Correlación entre normas y productividad del personal*

			Normas	Productividad del personal
Rho de Spearman	Normas	Coefficiente de correlación	1,000	,858
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,858	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Hubo una correlación positiva altamente significativa entre el tamaño de la norma y las variables de producción personal con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,858$  (85,8%) y un valor de  $p$  de  $p = 0,000 < 0,05$  (5%). Por lo tanto, se confirmó la Hipótesis Específica 7 y se rechazó la Hipótesis Nula.

**Conclusión estadística:** Las normas se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 8

**He8:** El conflicto se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho8:** El conflicto **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla20**  
*Correlación entre conflicto y productividad del personal*

			Conflicto	Productividad del personal
Rho de Spearman	Conflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,734
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,734	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Existe una correlación positiva muy significativa entre magnitud de conflicto y la variable de producción personal, el coeficiente de

correlación es  $Rho=0,734$  (73,4%), y el valor de p es  $p=0,000<0,05$  (5%). Por lo tanto, se confirmó la hipótesis específica 8 y se rechazó la hipótesis original.

**Conclusión estadística:** El conflicto se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Prueba de hipótesis específica 9

**He9:** La identidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

**Ho9:** La identidad **NO** se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla21**

*Correlación entre identidad y productividad del personal*

			Identidad	Productividad del personal
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,834
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,834	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se encontró una correlación positiva muy significativa entre la identidad y la variable producción con una magnitud de  $Rho=0.834$  (83.4%)

y un valor p de  $p=0.000 < 0.05$  (5%). Por tanto, se cumple el supuesto específico 8 y se rechaza la hipótesis falsa.

**Conclusión estadística:** La identidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección se discuten los resultados en un contexto de investigación con respecto al objetivo general de entrevistar a 20 empleados sobre las variables del clima organizacional, con un 70% alto, 25% moderado y 5% bajo en comparación con el desempeño de los empleados, donde 65% es alto, 30% es medio y 5% es bajo. De igual manera, se encontró una correlación positiva muy alta entre las variables ambientales organizacionales y el desempeño de los empleados en la prueba de hipótesis con  $Rho=0.956$  (95.6%) y  $p=0.000<0.05$  (5%). Concluyendo que el clima organizacional tiene estrecha relación con el desempeño de la fuerza laboral en A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Concuerta con los resultados de Diaz (2020) las conclusiones condujeron a la conclusión de que el ambiente organizacional tiene un rol significativo en la fortuna y la capacidad del trabajo cotidiano. Durante los últimos años, las compañías han dado la importancia del bienestar de sus trabajadores en primer lugar, por lo que han buscado aumentar la comodidad del ambiente de trabajo, esto ha demostrado tener un efecto beneficioso sobre la labor que realizan. En este sentido, se ha aceptado que el ambiente organizacional es una variable fundamental para aumentar la probabilidad de éxito y conquista en el ámbito profesional de hoy en día. Asi mismo concuerda con los resultados de Navas y Siguas (2022) Los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una correlación importante y positiva entre el entorno organizacional de la Dirección Regional de Producción Ucayali y la productividad de sus empleados durante el año 2020. De modo que, se deduce que el ambiente organizacional tiene una influencia positiva sobre la productividad de los trabajadores.

Después, se hizo la presentación del análisis de los resultados pertaining a la meta específica 1, en donde se evidenció que el 85% de los entrevistados mostraron una estructura alta, el 10% una estructura media y el 5% restante una estructura baja. A la vez, se analizaron los "resultados de la actividad", donde el cinco por ciento de los empleados tuvo un desempeño bueno, el treinta por ciento tuvo un desempeño regular y el quince por ciento tuvo un desempeño malo. Después de examinar las hipótesis planteadas, los resultados evidenciaron una alta correlación positiva entre la magnitud "estructura" y la variable "productividad del personal", con una magnitud de  $Rho=0,870$  (87,0%) y una potencia de significancia

de  $p=0,000<0,05$  (5%). Estos descubrimientos insinúan que hay un vínculo significativo entre la organización y la calidad del personal. Concluyendo que la estructura se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Concuerta con los resultados de Vázquez (2022) quien afirma que existe una asociación positiva entre el entorno organizacional y la productividad del personal de la compañía.

Además, también se discuten los resultados relacionados con el objetivo específico 2 del estudio. Esta sección muestra los datos generados para medir la rendición de cuentas, donde el 80 % de los participantes obtuvo una puntuación alta, el 15 % de los participantes obtuvo una puntuación media y el 5 % de los participantes obtuvo una puntuación baja. En cuanto a la productividad laboral, el 65% de las opiniones la califican como alta, el 30% como media y el 5% como baja. Comparando las hipótesis, existe una correlación positiva muy alta entre el parámetro "Responsabilidad" y la variable "Productividad de los empleados" con el coeficiente de correlación (Rho) de 0,925 (92,5%) y el valor p es 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,05. (5%). En conjunto, los resultados muestran una relación significativa entre la responsabilidad de los empleados y su desempeño en A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Concuerta con los resultados de Gálvez (2022) quien concluyó que el 72.00% de los participantes consideraron que el clima organizacional afecta la productividad, y el 84.00% confirmó una asociación positiva y significativa, indicando una relación sustancial entre el clima organizacional y la productividad. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.412, lo que sugiere una correlación entre ambos factores.

En la discusión de los resultados relacionados con el objetivo específico 3, se analizó la medición del salario, encontrando que el 75% de los empleados presentaron un salario alto, el 10% un salario alto promedio y el 15% un salario bajo en comparación con la eficiencia laboral, donde el 65% mostró una alta eficiencia, el 30% una eficiencia media y el 5% una eficiencia baja. Además, se refutó la hipótesis al encontrar una correlación positiva y significativa entre el nivel de remuneración y la productividad de los empleados ( $Rho=0.781$ ,  $p=0.000<0.05$ ), respaldando la relación entre salarios y rendimiento. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Ibárcena (2020) y sugieren una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.429,

indicando una correlación significativa moderadamente positiva según el estadístico "rho" de Spearman.

En la discusión de los resultados relacionados con el objetivo específico 4, se analizó el aspecto de riesgo y su impacto en el desempeño de los empleados en A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Los hallazgos mostraron que el 5% de los empleados presentaron algún grado de riesgo alto, el 15% un riesgo medio y el 80% un riesgo bajo, mientras que en términos de productividad laboral, el 65% mostró una alta productividad, el 30% una productividad media y el 5% una productividad baja. Al contrastar la hipótesis, se encontró una alta correlación positiva entre el parámetro de riesgo y la variable de productividad de los empleados, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.853 (85.3%) y un p-valor de 0.000, que es inferior al nivel de significancia medio de 0.05 (5%). Por tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre el riesgo percibido y el desempeño del personal en A&R Inversiones SAC. Estos resultados concuerdan con el estudio de Ibárcena (2020), quien también encontró un coeficiente de correlación de 0.429, el cual mostró una correlación positiva moderadamente significativa según el estadístico "rho" de Spearman.

La discusión de los resultados relacionados con el área de enfoque 5 se centró en la medición de la temperatura y su impacto en el desempeño de los empleados en A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Los datos muestran que el 90% de los empleados tiene un alto grado de calor, el 5% es moderado y otro 5% es bajo, y en cuanto a la productividad laboral, el 65% es alta, el 30% es moderada y el 5% es baja. Análisis hipotético, se encontró una correlación altamente positiva entre la medición termométrica y la variable productividad del personal con un coeficiente de correlación (Rho) de 0,841 (84,1%) y un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,05 (5%). Por lo tanto, se concluyó que el calor tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores de A&R Inversiones SAC. Estos resultados también son consistentes con el estudio de Ancarani et al. (2019), quienes encontraron que los modelos basados en desempeño desplegados en el sector público están relacionados con el clima organizacional de los empleados.

Los resultados relacionados con la meta específica 6 se enfocaron en el aspecto de apoyo y su impacto en el desempeño de los empleados en A&R

Inversiones SAC, Huancayo 2022. Los datos revelaron que el 75% de los empleados recibieron un alto nivel de apoyo, el 20% un nivel medio y el 5% un nivel bajo. En términos de productividad laboral, el 65% alcanzó un nivel alto, el 30% un nivel medio y el 5% un nivel bajo. Al contrastar la hipótesis, se encontró una correlación altamente positiva entre el aspecto de apoyo y la variable de productividad de los empleados, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.892 (89.2%) y un p-valor de 0.000, que es inferior a 0.05 (5%), mostrando una relación significativa y considerable. Por lo tanto, se concluyó que el apoyo tiene una influencia significativa en el desempeño de los empleados de A&R Inversiones SAC. Estos resultados también son consistentes con el estudio de Mona et al. (2019), quienes encontraron que la creatividad tiene un impacto significativo en la innovación, que a su vez afecta a la variable dependiente. Más tarde se descubrió que la creatividad tiene un impacto indirecto en la productividad organizacional a través de la innovación. El modelo propuesto explica el 41% de la varianza en la productividad organizacional.

Se analizan las dimensiones normativas de las empresas A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022 y su impacto en la productividad de los empleados al discutir los resultados relacionados con la meta 7. Los datos muestran que el 60% de los empleados dijo que el nivel es alto y cumple con el estándar, el 35% es el nivel medio y el 5% es el nivel bajo. En cuanto a la productividad de los empleados, el 65% mostró un nivel alto, el 30% mostró un nivel medio y el 5% mostró un nivel bajo. Al comparar las hipótesis, existe una alta correlación positiva entre las dimensiones estándar y la variable productividad de los empleados, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0,858 (85,8%), un p-valor de 0,000 y un bajo (5%) en un nivel de significación de 0,05. En conjunto, es claro que estos estándares están estrechamente relacionados con la productividad de los trabajadores de A&R Inversiones SAC. De igual modo concuerdan con los resultados de Kiliç y Altuntaş (2019) quienes concluyen que existe una relación entre la solidaridad colegiada entre los enfermeros y el clima organizacional. Hemos establecido que la solidaridad universitaria afecta el compromiso organizacional, el trabajo en equipo, el clima de apoyo, el estrés, las interacciones negativas, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral, la jerarquía y el clima de comunicación e innovación.

Se analizaron los resultados relacionados a la meta específica 8, la cual se orientó en la magnitud de conflicto y su efecto sobre la capacidad del personal de la empresa A&R Inversión SAC, Huancayo, 2022. La información exhibió que el cinco por ciento de los trabajadores tuvieron un grado alto de conflicto, el treinta por ciento un grado medio y el sesenta y cinco un grado bajo. En referencia a la productividad de los empleados, el 65 por ciento exhibió una calidad alta, el 30 por ciento una cualidad media y el 5 por ciento una cualidad baja. En el momento en que se hizo la comprobación de la hipótesis, se encontró una correlación positiva alta entre la magnitud de conflicto y la variable de producción de personal, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.734 (73.4%) y un valor p de 0.000, que es inferior al nivel de significancia de 0.05 (5%). Por lo tanto, se concluye que el conflicto tiene una importancia significativa en relación a la producción del personal de la empresa A&R Inversiones SAC. De igual manera concuerda con los resultados de Shbail y Shbail (2020) quienes concluyen que las universidades privadas jordanas deben crear un clima organizacional sólido para mejorar y anticipar la OCB.

Los resultados se relacionan con el objetivo específico 9, enfocándose en el aspecto identidad y su impacto en el desempeño de los empleados en A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Los datos muestran que el 65% de los empleados puede mostrar un nivel de identidad alto, el 25% medio y el 10% bajo. En cuanto a la productividad laboral, el 65% alcanzó el nivel alto, el 30% alcanzó el nivel medio y el 5% alcanzó el nivel bajo.

A diferencia de lo que se esperaba según la hipótesis, se encontró una correlación positiva alta entre el parámetro identidad y la variable de productividad del personal, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.834 (83.4%) y un valor de p de 0.000, que es inferior al nivel de significancia de 0.05 (5%). Por lo tanto, se puede concluir que la identidad tiene una relación significativa con la productividad de los empleados en A&R Inversiones SAC. Estos resultados también son consistentes con el estudio de Prasad et al. (2020), quienes concluyeron que al estudiar la pandemia de COVID-19, factores como la comunicación, el ambiente organizacional, la política organizacional, la satisfacción laboral y los factores psicológicos han influido afectando significativamente la salud mental del personal de TI.

Adicional a lo mencionado anteriormente, los hallazgos se vinculan con la teoría de la congruencia referida por Ekvall (1985), puesto que la identidad que formen los colaboradores se ve influenciada por componentes externos como internos de la organización a la que pertenecen, siendo la relación laboral, las recompensas y el liderazgo las características positivas primordiales para incentivar la identidad conjunta; de igual manera, concuerda con la teoría del intercambio social, debido a las percepciones con relación a las relaciones laborales, ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, queda confirmado lo indicado por Ojeda et al. (2021) junto a Fernández-Oliva et al. (2019), respecto a la lealtad desarrollada por los trabajadores según la estimulación, firme organización, prácticas de gestión y recompensas en retribución al desempeño; puesto que, al percibir la congruencia de las actividades que desarrollan en función a las metas y visión organizacional, se promueve el sentido de orgullo atribuyéndole un propósito significativo a la labor realizada ya sea independientemente como en conjunto.

Además, los resultados confirman la relevancia del cumplimiento de necesidades de acuerdo con la jerarquía de Maslow, tal como mencionaron Kotler y Lane (2006), ya que, el reconocimiento de las labores de los colaboradores y la estabilidad laboral son factores clave junto con la seguridad para incrementar progresivamente la productividad laboral; asimismo, de acuerdo con la teoría del reforzamiento, existen altas probabilidades de optimizar la productividad de una organización mediante refuerzos positivos y negativos que pueden traducirse como recompensas y sanciones; los cuales, condicionan de manera operativa el comportamiento habitual de los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados se obtuvieron a partir de la investigación que se hizo a 20 empleados, contemplando las características del clima de la organización y la productividad del grupo. En referencia al clima de la organización, se evidenció que el setenta por ciento de los entrevistados mostraron una magnitud alta, el veinticuatro por ciento una magnitud media y el cinco por ciento una magnitud baja. En referencia a la productividad de los empleados, el 65 por ciento exhibió una capacidad alta, el 30 por ciento una capacidad media y el 5 por ciento una capacidad baja. Concluyendo que el clima organizacional fue alto como consecuencia la productividad del personal fue alta en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022.

Segunda: Los resultados muestran que, en cuanto a las dimensiones estructurales, el 85% de los encuestados se encuentran en un nivel alto, el 10% en un nivel medio y el 5% en un nivel bajo. En cuanto a la productividad de las personas, el 65% obtiene un nivel alto, el 30% obtiene un nivel medio y el 5% obtiene un nivel bajo. En conclusión, se puede decir que la productividad de la fuerza laboral de A&R Inversiones SAC Huancayo también es alta en el 2022 debido a su alto puntaje en la dimensión estructural.

Tercera: los resultados muestran que en cuanto a la dimensión responsabilidad, el 80% de los encuestados mostró un nivel alto, el 15% de los encuestados mostró un nivel medio y el 5% de los encuestados mostró un nivel bajo. Por otro lado, en lo que respecta a la productividad de los empleados, el 65 % se encuentra en un nivel alto, el 30 % en un nivel medio y el 5 % en un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la productividad de los trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en el 2022 por su alta calificación en términos de responsabilidad.

Cuarta: Los resultados muestran que en cuanto a la dimensión recompensa, el 75% de los encuestados mostró un nivel alto, el 10% de los encuestados mostró un nivel medio y el 15% de los encuestados mostró un nivel bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la

productividad de los trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en el 2022 debido a las altas calificaciones de la dimensión de incentivos.

Quinta: Los resultados muestran que, en cuanto a las dimensiones de riesgo, el 5% de los encuestados mostró un nivel alto, el 15% de los encuestados mostró un nivel medio y el 80% de los encuestados mostró un nivel bajo. Por otro lado, cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % obtiene un nivel alto, el 30 % obtiene un nivel medio y el 5 % obtiene un nivel bajo. En conclusión, es seguro que A&R Inversiones SAC, con sede en Huancayo, también tendrá una alta productividad del personal en 2022 debido al alto nivel de la dimensión de riesgo.

Sexta: Los resultados muestran que, en cuanto a la calidez, el 90% de los encuestados mostró un nivel alto, el 5% de los encuestados mostró un nivel medio y el 5% de los encuestados mostró un nivel bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la productividad de los trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en el 2022 por su alta calificación en aislamiento térmico.

Séptima: Los resultados de la encuesta muestran que, en términos de apoyo, el 75% de los encuestados indicó un nivel alto, el 20% indicó un nivel medio y el 5% indicó un nivel bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la productividad del personal de A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en 2022 debido a la alta calificación en el apoyo.

Octava: Los resultados muestran que, en la dimensión normativa, el 60% de los encuestados se encuentran en un nivel alto, el 35% en un nivel medio y el 5% en un nivel bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la productividad del personal de la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en el 2022 debido a las altas calificaciones de la dimensión normativa.

Novena: Los resultados mostraron que, en cuanto a las dimensiones del conflicto, el 5% de los encuestados presentó un nivel de conflicto alto, el 30% de los encuestados presentó un conflicto moderado y el 65% de los entrevistados presentó un nivel de conflicto bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro decir que A&R Inversiones SAC en Huancayo en 2022 también es altamente productiva debido al alto nivel de conflicto.

Décima: Los resultados muestran que en cuanto a la dimensión identidad, el 65% de los encuestados mostró un nivel alto, el 25% de los encuestados mostró un nivel medio y el 10% de los encuestados mostró un nivel bajo. Cuando se trata de la productividad de los empleados, el 65 % recibe un nivel alto, el 30 % recibe un nivel medio y el 5 % recibe un nivel bajo. En conclusión, es seguro que la productividad del personal de la empresa A&R Inversiones SAC en Huancayo también será alta en el 2022 debido a las altas calificaciones de la dimensión identidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda planificar programas de incentivos laborales para motivar a los empleados y generar mayor compromiso.

Segunda: Se aconseja al supervisor que se ponga más en contacto con los empleados, dejarlos sentir las necesidades y objetivos de cada empleado y así se construya un vínculo fuerte entre ellos

Tercera: Se recomienda concertar reuniones de interacción personal e individual con cada empleado sobre temas propios del departamento con el fin de aportar ideas o sugerencias para mejorar los procesos de trabajo y resolver conflictos.

Cuarta: Se recomienda al gerente de la empresa desarrollan estrategias para motivar a los colaboradores a realizar las funciones asignadas, así mismo, se debe evaluar el desempeño de cada colaborador frente al tiempo y las metas asignadas.

Quinta: Se sugiere evaluar anualmente los riesgos laborales a los que podrían enfrentarse los colaboradores antes, durante y después del desempeño de sus labores; asimismo, se recomienda plantear desafíos de acuerdo con cada área de la organización.

Sexta: Se sugiere organizar actividades de integración y esparcimiento con los colaboradores, donde puedan confraternidad sin la diferencia de rangos; por otro lado, se recomienda planificar sesiones trimestrales con un psicólogo (a) organizacional, que realice dinámicas de apoyo grupal por cada área.

Séptima: Se sugiere verificar anualmente las normativas internas y los reglamentos institucionales; puesto que, las eventualidades detectadas durante el año en transcurso pueden ser incluidas en la próxima versión de normas y reglamentos; teniendo en cuenta que, cualquier modificación debe ser comunicada por los jefes de área a los colaboradores bajo su responsabilidad.

Octava: Se recomienda plantear mesas de diálogo para la resolución de conflictos internos, además de sesiones especiales con los gerentes y jefes de área

para proponer alternativas de solución directas y pertinentes de acuerdo a la gravedad y tipología de conflicto.

Novena: Se sugiere que, durante las sesiones grupales, actividades de integración y esparcimiento se reconozca el valor de la labor de cada trabajador.

Décima: Se sugiere, tener en cuenta la promoción de puestos de acuerdo con la mejora continua; puesto que, la ascensión de puestos jerárquicos exige mayor seriedad, respeto y conformidad con la visión y misión institucional, así como con los valores representados desde los altos puestos laborales.

## REFERENCIAS

- Ancarani, A., Di Mauro, M., & Giammanco, M. D. (2019). Linking Organizational Climate to Work Engagement: A Study in the Healthcare Sector. *International Journal of Public Administration*, XLII(7), 547-557 .
- Andina. (20 de agosto de 2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, VII(1), 54 - 60.
- Bazalar , M. A., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, I(2), 35-51.
- Burkhard, P., & Lynae, R. (2022). Hypnotizability Norms may not be Representative of the General Population: Potential Sample and Self-Selection Bias Considerations. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, LXX(1), 49-67.
- Cardozo, S., & Kwan, C. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, XXV(49).
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, XXXIII(46), 57–64.
- Caro, C. G., & Ojeda, J. F. (2019). Responsabilidad social y clima organizacional en la universidad autónoma de NAYARIT. *Proyecciones*(13).
- Chalmers, J., & Cowdell, F. (2021). What are quantitative and qualitative research methods? A brief introduction. *Dermatological Nursing*, XX(2), 45-48.

- Cherry, K. (4 de September de 2022). *How Do Cross-Sectional Studies Work?* Retrieved 27 de Abril de 2023, from VeryWellmind: <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cross-sectional-study-2794978>
- Chipantiza, S., Viteri, A., Chipantiza, A., & Chipantiza, C. (2023). La gestión educativa como factor importante en la eficacia del clima organizacional en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, VII(2).
- Clarke, R. (2020). The Challenges Involved in Establishing a Research Technique. *Australasian Journal of Information Systems*, XXIV.
- Contreras, B., & Matheson, P. (1968). Una herramienta para medir Clima Organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 27-37.  
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies . *Journal of the Faculty of Human Medicine*, XXI(1), 179-185.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Diaz, W. A. (2020). *Clima organizacional y productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Ekvall, G. (1985). El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones. *Copmadrid*.  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm>
- Elias, J. (31 de august de 2022). *Google CEO tells employees productivity and focus must improve, launches 'Simplicity Sprint' to gather employee feedback on efficiency*. CNBC Newsletters: <https://www.cnbc.com/2022/07/31/google-ceo-to-employees-productivity-and-focus-must-improve.html>

- Ellaway, R. H., & Hecker, K. G. (2022). What role does basic research have in an applied field? *Advances in Health Sciences Education, XXVII*, 289–292.
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado, XV*(69).
- Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M., Kolevic-Roca, L., & Cabrejos-Castilla, I. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina, LXXX*(2).
- Fernando, T., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado, VIII*(1), 86 - 98.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar, XVI*(1), 10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Gálvez, J. (2022). *Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte De La Ciencia, X*(19), 236–254.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, V*(1), 1157-1170.
- Hernández, T. J., Duana, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicana. *Revista Cubana de Salud Pública, XLVII*(2).
- Hinojo, F. J., Aznar, I. A., & Romero, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar, XXX*(76).

- Hollin, I., Craig, B., Beusterien, K., Vass, C., DiSantos, R., & Peay, H. (2020). Reporting Formative Qualitative Research to Support the Development of Quantitative Preference Study Protocols and Corresponding Survey Instruments: Guidelines for Authors and Reviewers. *The Patient - Patient-Centered Outcomes Research, XIII*(121–136).
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019*. [Tesis de Maestría], Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Iglesias, A. L., Torres, J. M., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur, XVIII*(6).
- Kılıç, E., & Altuntaş, S. (2019). The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *International Nursing Review, LXVI*(3), 356-365.
- Kotler, K. P., & Lane, K. (2006). *Dirección de Marketing*. Pearson Educación. <https://pdfcookie.com/documents/libro-12-va-edicion-kotler-0nvog8x5gj28>
- Luna, O., Ronald, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, XI*(5).
- Madden, A. D. (2022). A review of basic research tools without the confusing philosophy. *Higher Education Research & Development, XLI*(5).
- Medina-Díaz, M. R., & Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad Revista de Educación, XV*(2), 270-284. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, XVIII*(36), 1-13.

- Miolán, A., Tavera, J., & Jiménez, E. (2019). Universidades: Metodologías, Actividades Extracurriculares, Apoyos Institucionales y Clima Organizacional. *Revista Internacional De Aprendizaje En La Educación Superior*, VI(2), 89–100.
- Mirabal, Y. (2020). Los conflictos empresariales y el clima organizacional. *Journal of Business Sciences*, III(11), 52-63.
- Mona, S. M., Gamal, S. A., Ahmed, A., Ibrhim, A., & Osama, I. (2019). The Mediation Effect of Innovation on the Relationship Between Creativity and Organizational Productivity: An Empirical Study Within Public Sector Organizations in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, XIV(10), 3234-3242.
- Moreta-Trujillo, A. O., Bermúdez-Mendoza, A. L., & Velasco-Villavicencio, C. J. (2019). El clima organizacional de la prevención de riesgos laborales en la gestión pública. Retos y perspectivas. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*.
- Murrieta, Y., Ochoa, E., & Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, VII(2), 97–103.
- Navas, M., & Siguan, P. (2022). *Determinantes del clima organizacional para mejorar la productividad del servicio que presta la Dirección Regional de la Producción de Ucayali, 2020*. [Tesis de Titulación], Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Nava-Tapia, S., Vilchis-Mora, F., Morales-Flores, M., & Delgado-Carrillo, M. (2019). Modelo especificado a partir de significados en torno al clima y la norma institucional de trabajadores de un centro de salud en México. *Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*(11), 11-25.
- Noboa, J. G., Barrera, G. J., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, VI(1), 1-24.

- Ojeda, R. P., Podestá, L., & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería, XXXVII(2)*.
- Ojeda, R., Podestá, L. E., & Ruiz, R. A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería, XXXVII(2)*.
- Olivera-Garay, Y. J., & Leyva-Cubillas, L. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, VIII(2)*.
- Paredes, P., Martínez, J. P., & Burgos, C. (2021). Responsabilidad Social Empresarial y Clima Organizacional en las PYMES de Guayaquil. *Revista Gobierno y Gestión Pública, VIII(1)*, 10 - 25.
- Prasad, K., Rao, M., Vaidya, R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during COVID-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology, XI(4)*, 372-389.
- Romero-Zambrano, M. A., Pazmiño-Chica, V. E., & Hidalgo-Cedeño, M. M. (2021). Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas. *Dominio de las Ciencias, VII(3)*.
- Saavedra, L. B. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Seeram, E. (2019). An Overview of Correlational Research. *Short Report, XCI(2)*, 176-179.

- Semper, A. I., Sánchez, Z., Segredo, A. M., Hernández, A., Álvarez, M. C., & Mestre, V. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Rev Cubana Salud Pública*, XLV(1).
- Shbail, M., & Shbail, A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters*, X(XVI), 3749-3756.
- Shukla, S. (June de 2020). *Concept of population and sample*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Researchgate: [https://www.researchgate.net/publication/346426707\\_CONCEPT\\_OF\\_POPULATION\\_AND\\_SAMPLE](https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE)
- Skidmore, S. (22 de February de 2022). *Non-Experimental vs. Experimental Research- Description and Examples*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Study: <https://study.com/learn/lesson/non-experimental-vs-experimental-research-design-methods-examples.html>
- Smithson, N. (15 de July de 2022). *Google's Organizational Culture for Competitive Innovation*. Panmore: <https://panmore.com/google-organizational-culture-characteristics-analysis>
- Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, VIII(3).
- Torahiko, L., Nunes, M., Ferrari, H., & Marín, F. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva. *Psicología desde el Caribe*, XXXVI(1).
- Uchihara, T., Webb, S., & Yanagisawa, A. (2019). The Effects of Repetition on Incidental Vocabulary Learning: A Meta-Analysis of Correlational Studies. *Language Learning*, LXIX(3), 559-599.
- Usman, M. (22 de May de 2017). *Research Instruments for data collection*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Academi:

[https://www.academia.edu/34823600/RESEARCH\\_INSTRUMENTS\\_FOR\\_DATA\\_COLLECTION](https://www.academia.edu/34823600/RESEARCH_INSTRUMENTS_FOR_DATA_COLLECTION)

Vasquez, B. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral en los colaboradores de una empresa de tratamiento de residuos sólidos, Santiago de Surco, Lima, 2022*. [Tesis de Titulación], Universidad Peruana De Las Américas, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

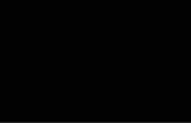
## Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES: Br.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	X: Clima organizacional			
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango
<p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1: ¿De qué manera la estructura se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p> <p>PE3: ¿De qué manera la recompensa se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p> <p>PE4: ¿De qué manera el riesgo se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p> <p>PE5: ¿De qué manera la calidez se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p> <p>PE6: ¿De qué manera el apoyo se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1: Delimitar la relación entre la estructura y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la responsabilidad y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE3: Delimitar la relación entre la recompensa y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE4: Delimitar la relación entre el riesgo y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE5: Delimitar la relación entre la calidez y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE6: Delimitar la relación entre el apoyo y la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>OE7: Delimitar la relación entre las normas y la productividad del personal en la empresa</p>	<p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1: La estructura se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>HE2: La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>HE3: La recompensa se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>HE4: El riesgo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>HE5: La calidez se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p> <p>HE6: El apoyo se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&amp;R Inversiones SAC, Huancayo 2022.</p>	<p><b>X: Clima organizacional</b></p>			
			X1. Estructura	X1.1. Restricciones X1.2. Reglas X1.3. Controles X1.4. Procedimientos	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	<p>Ordinal Totalmente en desacuerdo: 1 Relativamente en desacuerdo: 2 Relativamente de acuerdo: 3 Totalmente de acuerdo: 4 Alto:151-200 Medio:101-150 Bajo:50-100</p>
			X2. Responsabilidad	X2.1. Toma de decisiones	8, 9, 10, 11, 12 y 13	
			X3. Recompensa	X3.1. Recompensa positiva	14, 15, 16, 17, 18 y 19	
			X4. Riesgo	X4.1. Sentido de riesgo X4.2. Desafío	20, 21, 22, 23 y 24	
			X5. Calidez	X5.1. Confraternidad	25, 26, 27, 28 y 29	
			X6. Apoyo	X6. Ayuda mutua	30, 31, 32, 33, 34 y 35	
			X7. Normas	X7.1. Importancia de las normas	36, 37, 38, 39 y 40	
			X8. Conflicto	X8.1. Énfasis al tratar los problemas	41, 42, 43, 44 y 45	
X9. Identidad	X9.1. Pertenencia	46, 47, 48, 49 y 50				
<p><b>Y: Productividad del personal</b></p>						
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango
			Y1. Rendimiento en la tarea	Y1.1. Dedicación y esfuerzo Y1.2. Creatividad	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
			Y2. Comportamiento contraproducentes	Y2.1. Quejas sin importancia Y2.2. Aspectos negativos	8, 9, 10, 11 y 12	
			Y3. Rendimiento en el contexto	Y3.1. Planificación laboral Y3.2. Habilidades actualizados	13, 14, 15 y 16	Alto:49-80 Medio:33-48 Bajo:16-32

PE7: ¿De qué manera las normas se relacionan con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?	A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.	HE7: Las normas se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.
PE8: ¿De qué manera el conflicto se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?	A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.	HE8: El conflicto se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.
PE9: ¿De qué manera la identidad se relaciona con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022?	A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.	HE9: La identidad se relaciona significativamente con la productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022.

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: correlacional Diseño: No experimental transversal de tipo descriptivo, correlacional 	Población: 20 trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC de Huancayo.  Muestra: 20 trabajadores de la empresa A&R Inversiones SAC de Huancayo.  Muestreo: no probabilístico de tipo censal.	La técnica de recolección de datos fue la encuesta. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.	El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 26 versión traducida al idioma español, con la que se realizó el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se tabularon en la base de datos en Excel, posteriormente se exportaron al SPSS, de las que se extrajeron las figuras, tablas y la prueba estadística, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de Spearman.

Donde:  
M= 20 trabajadores  
O1= Clima organizacional  
O2= Productividad  
Rho= Relación

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla22**

*Operacionalización de variable*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
X: Clima organizacional	Es el entorno psicológico y emocional que prevalece en una organización. Asimismo, es la combinación de actitudes, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización que influye en su comportamiento, motivación y satisfacción laboral. El clima organizacional puede ser positivo o negativo y se forma a través de la interacción de la comunicación, el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, el trabajo en equipo y la cultura organizacional (Bazalar y Choquehuanca, 2020).	Se llevará a cabo la evaluación de esta variable considerando sus diversas dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad, a través de un cuestionario de 50 ítems.	X1. Estructura	X1.1. Restricciones X1.2. Reglas X1.3. Controles X1.4. Procedimientos	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal Totalmente en desacuerdo: 1 Relativamente en desacuerdo: 2 Relativamente de acuerdo: 3 Totalmente de acuerdo: 4	Alto:151-200 Medio:101-150 Bajo:50-100
			X2. Responsabilidad	X2.1. Toma de decisiones	8, 9, 10, 11, 12 y 13		
			X3. Recompensa	X3.1. Recompensa positiva	14, 15, 16, 17, 18 y 19		
			X4. Riesgo	X4.1. Sentido de riesgo X4.2. Desafío	20, 21, 22, 23 y 24		
			X5. Calidez	X5.1. Confraternidad	25, 26, 27, 28 y 29		
			X6. Apoyo	X6. Ayuda mutua	30, 31, 32, 33, 34 y 35		
			X7. Normas	X7.1. Importancia de las normas	36, 37, 38, 39 y 40		
			X8. Conflicto	X8.1. Énfasis al tratar los problemas	41, 42, 43, 44 y 45		
			X9. Identidad	X9.1. Pertenencia	46, 47, 48, 49 y 50		
Y: Productividad del personal	Es la capacidad y eficiencia con la que los trabajadores llevan a cabo sus tareas y funciones dentro de un entorno de trabajo. Además, es un indicador clave que mide la cantidad de producción o trabajo generado en relación con los recursos utilizados, como el tiempo, los materiales y el esfuerzo invertido. Una alta productividad laboral implica lograr resultados óptimos en términos de calidad y cantidad, maximizando el rendimiento y minimizando los costos (Hinojo et al., 2020).	Se llevará a cabo la evaluación de la productividad laboral en distintos ámbitos: Rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducentes y rendimiento en el contexto, a través de un cuestionario de 16 ítems.	Y1. Rendimiento en la tarea	Y1.1. Dedicación y esfuerzo Y1.2. Creatividad	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto:49-80 Medio:33-48 Bajo:16-32
			Y2. Comportamientos contraproducentes	Y2.1. Quejas sin importancia Y2.2. Aspectos negativos	8, 9, 10, 11 y 12		
			Y3. Rendimiento en el contexto	Y3.1. Planificación laboral Y3.2. Habilidades actualizadas	13, 14, 15 y16		

*Nota:* Elaboración propia

## ANEXO 03

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022

Investigador: ING. CARLOS ARTURO ANCCASI ROJAS

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y productividad del personal en la empresa A&R Inversiones SAC, Huancayo 2022. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Académico De Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa A & R Inversiones SAC.

El estudio se centrará en examinar la correlación entre la labor y la satisfacción del cliente que tiene la empresa A & R Inversiones SAC, ubicada en la ciudad de Huancayo. Esta resolución se apoya en la importancia de entender la manera en la que la performance del empleado tiene influencia en la satisfacción del cliente, esto es, la empresa.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas de la investigación titulada: “Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se le enviará un enlace o se le entregará una hoja con el cuestionario en la empresa A & R Inversiones SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónima.

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (Principio de no maleficia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le pueden generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al a empresa al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con el Investigador ANCCASI ROJAS CARLOS ARTURO email: [sanblas\\_06@hotmail.com](mailto:sanblas_06@hotmail.com) y Docente asesor Dra. SÁNCHEZ RAMÍREZ LUZ GRACIELA email: [lgsanchezr@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lgsanchezr@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## ANEXO 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20486560721
A&R INVERSIONES SAC.	
Nombre del Titular o Representante legal: AIDA ZENAIDA ROJAS DE LA TORRE	
Nombres y Apellidos AIDA ZENAIDA ROJAS DE LA TORRE	DNI: 19814380

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA EMPRESA A & R INVERSIONES SAC, HUANCAYO, 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN INGENIERIA CIVIL CON MENCION EN DIRECCION DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos CARLOS ARTURO ANCCASI ROJAS	DNI: 25813921

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Huancayo, 02 de junio del 2023

A.R. INVERSIONES S.A.C.  
  
Aida Z. Rojas de la Torre  
GERENTE GENERAL  
Firma:  
(Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo al caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la ~~identificación~~ de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## **Anexo 05: Validación de los instrumentos**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Estimado Dr. Benites Zúñiga, José Luis

#### **Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo y escuela de posgrado del: programa académico de maestría en dirección de empresas de la construcción, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de maestro en Ingeniería Civil.

La investigación se titula: "Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



\_\_\_\_\_

Firma

Carlos Arturo Anccasi Rojas

D.N.I.: 25813921

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	<p>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 03/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021</p>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	<p>MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 26/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	<p>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 12/02/2017</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BENITES ZUÑIGA, JOSE LUIS DNI 42414842	<p>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</p> <p>Fecha de diploma: 18/08/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	X		X		X		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.	X		X		X		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	X		X		X		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	X		X		X		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X		X		X		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	X		X		X		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		

17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	X		X		X		
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	X		X		X		
21	En esta empresa los errores son sancionados.	X		X		X		
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	X		X		X		
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	X		X		X		
24	En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Calidez</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	X		X		X		
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	X		X		X		

27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	X		X		X		
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Apoyo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	X		X		X		
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	X		X		X		
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	X		X		X		
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	X		X		X		
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	X		X		X		
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Normas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	X		X		X		
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	X		X		X		

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	X		X		X		
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	X		X		X		
40	Esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Conflicto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
41	En esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
42	En esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	X		X		X		
43	En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	X		X		X		
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	X		X		X		
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 9: Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	X		X		X		

47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	X		X		X		
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	X		X		X		
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	X		X		X		
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( X )**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** José Luis Benites Zúñiga      **DNI:** 42414842

**Especialidad del validador:** **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



JOSE LUIS BENITES ZUÑIGA  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP Nº 126769

..  
**Firma del experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducentes</b>							
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( X )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** José Luis Benites Zúñiga    **DNI:** 42414842

**Especialidad del validador:** **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



JOSE LUIS BENITES ZUÑIGA  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP Nº 126769

**Firma del experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Dr. Aldo Fernando Rejas De la Peña

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo y escuela de posgrado del: programa académico de maestría en dirección de empresas de la construcción, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de maestro en Ingeniería Civil.

La investigación se titula: "Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

\_\_\_\_\_ 

Carlo

D.N.I.: 25813921

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES</b>  Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES</b>  Fecha de diploma: 23/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/1996 Fecha egreso: 01/01/1999	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FORMACION LABORAL : ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 04/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	X		X		X		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.	X		X		X		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	X		X		X		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	X		X		X		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X		X		X		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	X		X		X		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		

17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	X		X		X		
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	X		X		X		
21	En esta empresa los errores son sancionados.	X		X		X		
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	X		X		X		
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	X		X		X		
24	En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Calidez</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	X		X		X		
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	X		X		X		

27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	X		X		X		
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Apoyo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	X		X		X		
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	X		X		X		
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	X		X		X		
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	X		X		X		
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	X		X		X		
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Normas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	X		X		X		
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	X		X		X		

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	X		X		X		
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	X		X		X		
40	Esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Conflicto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
41	En esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
42	En esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	X		X		X		
43	En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	X		X		X		
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	X		X		X		
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 9: Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	X		X		X		

47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	X		X		X		
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	X		X		X		
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	X		X		X		
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable ( X )   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. :** Aldo Fernando Rejas De la Peña   DNI: 43246299

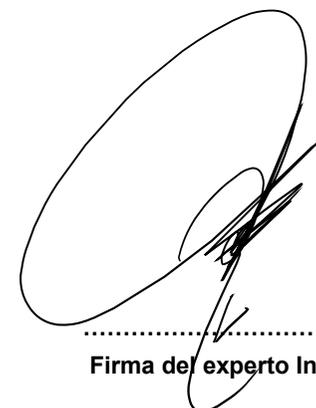
**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
Firma del experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducentes</b>							
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( X )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. :** Aldo Fernando Rejas De la Peña    **DNI:** 43246299

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Firma del experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg: Hítalo César Gutiérrez Romero

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo y escuela de posgrado del: programa académico de maestría en dirección de empresas de la construcción, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de maestro en Ingeniería Civil.

La investigación se titula: "Clima organizacional y productividad del personal en la empresa A & R Inversiones SAC, Huancayo, 2022", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada a la presente.

Atentamente

—  
Carlos

  
D.N.I.: 25813921

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>GUTIERREZ ROMERO, HITALO CESAR DNI 10390523</p>	<p><b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 24/03/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>GUTIERREZ ROMERO, HITALO CESAR DNI 10390523</p>	<p><b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b></p> <p>Fecha de diploma: 29/09/1997 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>GUTIERREZ ROMERO, HITALO CESAR DNI 10390523</p>	<p><b>INGENIERO INDUSTRIAL</b></p> <p>Fecha de diploma: 23/11/2010 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>GUTIERREZ ROMERO, HITALO CESAR DNI 10390523</p>	<p><b>MAGISTER EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT SUPPLY CHAIN MANAGEMENT</b></p> <p>Fecha de diploma: 02/07/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i></p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>							
1	En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados.	X		X		X		
2	En esta empresa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
3	Esta empresa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.	X		X		X		
4	En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa.	X		X		X		
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
6	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

8	Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	X		X		X		
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X		X		X		
10	Quienes dirigen esta empresa prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	X		X		X		
11	En esta empresa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.	X		X		X		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	X		X		X		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Es común en esta empresa que los errores sean superados sólo con disculpas.	X		X		X		
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	X		X		X		
16	En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	X		X		X		

17	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	X		X		X		
18	En esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	X		X		X		
19	En esta empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Riesgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	En esta empresa no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	X		X		X		
21	En esta empresa los errores son sancionados.	X		X		X		
22	En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	X		X		X		
23	Esta empresa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	X		X		X		
24	En esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Calidez</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La dirección de nuestra empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	X		X		X		
26	Para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	X		X		X		

27	Entre el personal de esta empresa predomina un ambiente de amistad.	X		X		X		
28	Esta empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	X		X		X		
29	En esta empresa cuesta mucho llegar a tener amigos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Apoyo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
30	En esta empresa la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	X		X		X		
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	X		X		X		
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	X		X		X		
33	En esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	X		X		X		
34	En esta empresa no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	X		X		X		
35	La administración de nuestra empresa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Normas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
36	En esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	X		X		X		
37	En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	X		X		X		

38	Para la administración de esta empresa toda tarea puede ser mejor hecha.	X		X		X		
39	En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	X		X		X		
40	Esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Conflicto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
41	En esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
42	En esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	X		X		X		
43	En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.	X		X		X		
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.	X		X		X		
45	En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 9: Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
46	En esta empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	X		X		X		

47	Las personas están satisfechas de estar en esta empresa.	X		X		X		
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	X		X		X		
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la empresa.	X		X		X		
50	En esta empresa la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( X )**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** Hítalo César Gutiérrez Romero      **DNI:** 10390523

**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica de Empresas – MBA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Ing. Hítalo Gutiérrez Romero**  
**CIP: 124713**

.....  
**Firma del experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducentes</b>							
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Tiene suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( X )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** Hítalo César Gutiérrez Romero    **DNI: 10390523**

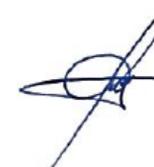
**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica de Empresas – MBA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Ing. Hítalo Gutiérrez Romero**  
**CIP: 124713**

**Firma del experto Informante.**

## ANEXO 06: EXAMEN CRAI DE Concytec

INICIO	GUÍA CALIFICACIÓN	RENACYT	CARLOS ARTURO ANCCASI ROJAS  <a href="#">Manual de uso</a> <a href="#">Cerrar Sesión</a>						
	Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios

### NOVEDADES

- El servicio de integración de nuevos **ORCID** con el CTI Vitae se encuentra inoperativo por el momento debido a inconvenientes técnicos.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CR/ no** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

### PERFIL

CARLOS ARTURO ANCCASI ROJAS



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

 Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 10/08/2023

Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec

## ANEXO 07: BASE DE DATOS

X: Clima organizacional

Muestra	X1. Estructura							X2. Responsabilidad					X3. Recompensa					X4. Riesgo				X5. Calidez				X6. Apoyo				X7. Normas				X8. Conflicto				X9. Identidad																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50				
1	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4				
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3			
3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	
4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	1	4	4
5	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	3	3	3	1	4	4		
6	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4		
7	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4		
8	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4		
9	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	1	4	3	3	3	2	4	4		
10	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
11	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4		
13	4	2	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4			
14	4	2	1	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	2	2	1	4	4	4	2	4	3	3	3	1	4	4				
15	4	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4				
16	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	1	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4				
17	4	2	2	3	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4				
18	4	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	4					
19	4	1	1	3	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	1	1	4	4	3	1	4	3	3	3	1	4	4					
20	4	1	3	3	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4					

		Y: Productividad del personal																												
Muestra	1. Rendimiento en la tarea								Comportamiento				Rendimiento en el				YZ.													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y1	Y2	Y3	X	Y
1	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	25	18	18	12	15	18	13	15	15	18	13	14	149	45
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	26	20	16	13	14	16	12	13	13	18	13	11	143	42
3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	4	24	11	14	11	13	14	11	11	11	15	10	11	120	36
4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	24	11	20	18	16	20	18	16	15	24	18	12	158	54
5	4	2	2	3	3	4	2	1	4	4	2	2	2	1	4	4	24	11	16	17	14	19	16	15	14	20	13	11	146	44
6	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	24	11	16	17	14	20	17	16	15	22	16	12	150	50
7	4	2	1	3	3	4	3	2	4	4	2	1	3	2	4	4	24	11	16	17	16	21	16	17	15	20	13	13	153	46
8	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	24	11	16	17	14	20	16	16	15	20	14	12	149	46
9	4	2	2	3	3	4	1	2	4	4	2	2	1	2	4	4	24	11	16	17	15	19	15	15	15	19	14	11	147	44
10	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	24	11	16	17	20	21	18	20	17	23	17	16	164	56
11	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4	24	11	16	17	20	20	17	17	16	21	16	13	158	50
12	4	1	1	3	3	4	3	2	4	4	1	1	3	2	4	4	24	11	16	17	20	19	16	17	15	19	12	13	155	44
13	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	20	11	16	17	20	19	18	16	15	24	18	12	152	54
14	3	2	2	3	3	4	2	1	3	4	2	2	2	1	3	4	18	10	14	17	20	18	13	15	14	19	12	10	139	41
15	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	19	10	14	17	20	19	15	16	15	21	15	11	145	47
16	3	2	1	3	3	4	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	20	10	14	17	20	19	13	15	15	19	12	12	143	43
17	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	19	10	14	17	20	19	11	12	13	19	11	11	135	41
18	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	2	1	2	3	4	16	10	14	17	20	19	11	12	14	18	12	10	133	40
19	3	4	3	3	3	3	1	1	3	4	4	3	1	1	3	4	18	10	14	17	20	18	15	13	14	20	15	9	139	44
20	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	1	3	3	4	22	14	14	17	20	20	15	15	16	22	17	11	153	50

### Estadísticos

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgo	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Clima organizacional	Productividad del personal
N	Válido	20		20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Perdidos	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mínimo	16	10	14	11	13	14	11	11	11	120	36
	Máximo	26	20	20	18	20	21	18	20	17	164	56
Percentiles	33,33333333	20.00	11.00	14.00	17.00	15.00	19.00	13.00	15.00	14.00	143.00	44.00
	66,66666667	24.00	11.00	16.00	17.00	20.00	20.00	16.00	16.00	15.00	152.00	47.00
	alto	20 a 26	15 a 20	16 a 20	15 a	15 a	16 a	16 a	16 a 20	14 a 17	143 a 164	44 a 56
	medio	16 a 20	10 a 15	14 a 16	11 a	13 a	14 a	11 a	11 a 16	11 a 14	120 a 143	36 a 44
	bajo	0 a 16	0 a 10	0 a 14	0 a 11	0 a 13	0 a 14	0 a 11	0 a 11	0 a 11	0 a 120	0 a 36