



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 su Contribución en la Productividad de
Empresas Constructoras de la Ciudad de Ilo, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTORA:

Machaca Vilca, Jenny Katherine (orcid.org/0000-0002-1497-2447)

ASESOR:

Dr. Gonzáles Cruz, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

CO-ASESOR:

Dr. Gil Jáuregui, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-7231-6368)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres, quienes siempre han estado a mi lado incentivándome para obtener este anhelado grado.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por siempre protegerme y darme la fortaleza suficiente para seguir día a día, a mis padres por su apoyo condicional, a mi asesor quien me dio las pautas necesarias para culminar este proyecto de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo:	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Frecuencia de la variable Clima organizacional.	15
Tabla 2.	Frecuencias de las dimensiones de clima organizacional	16
Tabla 3.	Frecuencia de los niveles de Productividad	17
Tabla 4.	Frecuencias de las dimensiones de productividad	18
Tabla 5.	Tabla de contingencia entre variable 1 y variable 2.	19
Tabla 6.	Normalidad entre variable 1 y variable 2.	19
Tabla 7.	Correlación entre variable 1 y 2	20
Tabla 8.	Contrastación de la primera hipótesis específica	21
Tabla 9.	Contrastación de la segunda hipótesis específica	22
Tabla 10.	Contrastación de la tercera hipótesis específica	23

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles del clima organizacional	15
Figura 2.	Niveles de las dimensiones del clima organizacional	16
Figura 3.	Niveles de productividad	17
Figura 4.	Niveles de las dimensiones de productividad	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022. La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño fue no experimental, correlacional de corte transversal. La población, estuvo conformada por trabajadores de dos empresas constructoras de la ciudad de Ilo quienes colaboraran con el estudio, la información se recogió sobre la muestra de 40 participantes; se empleó un cuestionario para medir el clima organizacional y la productividad, ambos cuestionarios cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad respectiva. Se empleó la prueba de correlación Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue Rho de Spearman = ,973 lo que indica una correlación muy alta y el valor de la significancia: $p = ,000$ $p < 0.05$. Se concluyó que el clima organización y su contribución en la productividad, presentan una correlación directa y muy alta, de modo que, el clima organización se relaciona de manera directa y significativa con su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022.

Palabras clave: Eficacia, eficiencia, factor diferenciador

Abstract

The present investigation had as objective: To determine the relationship between the organizational climate and its contribution to the productivity of construction companies in the city of Ilo, 2022. The methodology was basic type, it sought information on the study problem, the design was not experimental, correlational cross-sectional. The population was made up of workers from two construction companies in the city of Ilo who collaborated with the study, the information was collected on the sample of 40 participants; A questionnaire was used to measure the organizational climate and productivity, both questionnaires met the validity requirements by expert judgment and respective reliability. Spearman's connection test was used to determine the relationship between variables whose result was Spearman's Rho = .973, which indicates a very high connection and the value of significance: $p = .000$ $p < 0.05$. It was concluded that the organizational climate and its contribution to productivity present a direct and very high connection, so that the organizational climate is directly and significantly related to its contribution to the productivity of construction companies in the city of Ilo, 2022.

Keywords: Effectiveness, efficiency, differentiating factor

I. INTRODUCCIÓN

Cada vez en la mayoría de empresas ha ido incrementando el interés en relación sobre el clima organizacional, en donde se realizan estudios y que llegaron a implementar sistemas y practicas sobre ello. En el Perú, en la industria de la construcción no es ajena a ello, por lo tanto, muchas de las empresas constructoras se enfocan en ofrecer un adecuado clima laboral en donde predomine el compañerismo, la comunicación y armonía, ya que, gracias a eso, se pueden llegar a cumplir con los objetivos propuestos de manera que se llegue a una producción eficiente.

El clima organizacional es tema de discusión en el contexto de cambios organizacionales, ya que es seguido el tema en el que los trabajadores de una organización deben ser flexibles, hacer cambios en la forma de pensar, estilos de vida y actividades que realizan, lo que conlleva a un gran impacto de liderazgo dentro de las organizaciones. (Pérez, Maldonado y Bustamante, 2006).

Es importante destacar que mientras se mantenga un clima laboral apropiado en la organización, va existir una mayor eficacia en la productividad de la empresa y esto lleva a conseguir un escenario propicio, el cual permite obtener logros en la calidad de servicios que se otorgan. Así como también, es muy importante que, los trabajadores sean convencidos que son una parte fundamental de la organización y que su esfuerzo y esmero sean valorados y reconocidos (Pilligua y Arteaga, 2019).

Actualmente, las empresas van pidiendo a sus colaboradores que guarden calma y que puedan soportar poco de presión sin protestar, esto se debe a la crisis económica que se tuvo en el país, y es por ello que muchos colaboradores en beneficio de conservar sus puestos de trabajo, aceptan dichas condiciones, dejando así que la lucha que se tiene es más intelectual y de forma más psicológica que física. Y esto, sumado a la crisis, teniendo un clima organización que no favorece, los trabajadores caen en un desgaste físico continuo y a la vez mental, es por eso, que es importante que las empresas tomen demasiada atención y conciencia en relación al clima laboral, pues estarán cuidando el bien de su recurso humano, que en conclusión es el activo primordial con el que cuenta la organización (Hernández, 2015).

Por otro lado, se entiende que, si hubiese problemas dentro del clima organizacional, esto produciría una inestabilidad emocional en los colaboradores que en un largo plazo traería como consecuencia su incorrecto desempeño laboral. Por lo tanto, es indispensable que el colaborador se encuentre satisfecho en relación a sus compañeros y las condiciones de trabajo en la que se encuentra y conlleva a que el colaborador realice de una mejor manera sus funciones aumentando de forma significativa su productividad y se comprometa con la empresa y se pueda generar un mayor nivel de ganancias y calidad.

Está demostrado que el clima organizacional incide en la productividad de una organización, siendo por medio de sus trabajadores, ya que son ellos el factor clave en el desarrollo organizacional. Es por ello que cada día, las empresas se ven en la necesidad de ser competitivos en los servicios que ofrecen, y no solo por la parte tecnológica, ni publicidades.

Por ello, en la investigación formuló como el problema general, la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su factor diferenciador en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022?

La presente investigación se justifica de acuerdo a Hernández (2003), la investigación debe presentar ejes de justificación, pues a un número mayor de respuestas que sean positivas y satisfactorias, es que la investigación llegará a tener sus bases que estén sólidas para así poder justificarse. Es por ello que tiene justificación metodológica ya que se basa en los objetivos planteados, el uso de técnicas y herramientas necesarias para dar con el resultado.

Tiene justificación práctica, pues se pretende determinar el cambio que presenten los trabajadores al igual que la empresa a través de un buen clima organizacional, es por eso que es de necesidad evaluar cómo usar los recursos, en este caso el recurso humano para aumentar la productividad de la empresa. A su vez, tiene justificación teórica, ya que se busca aportar conocimientos, así como antecedentes

del problema para así poder generar a futuro una reflexión y ser tema de debate sobre las variables de estudio.

Se tuvo como el objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022, determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022 y determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.

Como hipótesis general se planteó, que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022. Y las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022. Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022. Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional se tuvo a Carrillo (2011), quien, en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación que existe en el clima organizacional, el estrés laboral, los accidentes laborales y el ausentismo de los colaboradores de las empresas constructoras medianas del área metropolitana de Monterrey (Tomando en cuenta que es una primera investigación en el área de la construcción en la ciudad de Monterrey, y que con ello se espera una mejora en el sistema laboral en el interior de la organización de las empresas constructoras, aportando así información que ayuda a una adecuada comprensión de la posición y sobre la articulación de los componentes que forman un ambiente laboral organizado. En dicha investigación, se midieron las variables con una escala numérica, los datos que se obtuvieron fueron mediante una encuesta, usando el instrumento de un cuestionario formado por veinticinco ítems que se aplicaron a una determinada muestra para finalmente analizarla estadísticamente. Por último, se concluyó que existe una correlación positiva en algunos factores del clima organizacional y el estrés laboral.

En concordancia con Santamaria (2020), en su investigación tuvo el objetivo de poder determinar cuáles fueron las causas operativas y de comportamiento para que no se alcanzaran las metas propuestas planificadas de la empresa Datapro S.A. donde se consideran dos variables que están relacionadas entre sí, una el desempeño laboral y otra el clima organizacional existentes en su empresa de estudio, por ello se realizó el estudio para saber cuáles serían los factores principales que delimitan los niveles de productividad que alcanzan. La investigación tuvo gran alcance, pues la información fue sencilla de obtener con ayuda de medios tecnológicos, tuvo una población delimitada, con colaboradores que tenían un año de antigüedad en la empresa como mínimo, el instrumento que fue usado era el cuestionario, el cual estuvo validado por expertos en el tema, estuvo formado por treinta y dos ítems, cada uno de cuatro alternativas en escala de Likert. Por último, se concluyó en que el clima organizacional junto a sus dimensiones tiene incidencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa.

Según Avilés (2020), planteó su objetivo de analizar cómo influye el clima organizacional sobre la productividad de las instituciones públicas del cantón Daule y así poder extender un plan para mejorar la incrementación de la productividad. Esta investigación tuvo alcance a los involucrados que laboran, a quienes se les aplicó una encuesta sobre el clima en la organización y la productividad. Por último, se concluyó que ambas variables de estudio están relacionadas entre sí, teniendo el cuestionario con una confiabilidad alta, de tal modo que se implementó un plan para poder mejorar el clima organizacional.

Se tiene como antecedente nacional a Barrantes (2021) en su investigación se tuvo el objetivo de estudiar cual sería la incidencia del clima laboral en relación al desarrollo organizacional en las empresas del sub sector de construcción en la ciudad de Cajamarca. Esto se llevó en base a la necesidad de saber cuál sería la incidencia del clima laboral en el desempeño organizacional, ya que los resultados fueron de ayuda en la solución de problemas referentes a la calidad del medio de información entre los trabajadores y la gerencia, así como el nivel del reconocimiento al colaborador, sobre los cumplimientos de los contratos, el porcentaje de participación de los trabajadores en actividades y saber si se realizaron revisiones de procesos. Para el uso de la recolección de datos se usó las técnicas de las entrevistas personal y una encuesta, y para su validación se ayudaron de herramientas de estadística. Por último, se elaboró un plan estratégico que mejoró el clima laboral negativo y finalmente como resultados, se mejoró el desarrollo organizacional a través de un plan que fue estructurado sobre capacitaciones a los trabajadores.

Según Paina (2022), en su investigación respecto a la baja productividad en el sector construcción de la ciudad de Yurimaguas, fue que planteó como objetivo general el determinar cuál es la relación que tienen la satisfacción laboral y productividad empresarial de una constructora en Yurimaguas. Se utilizó como instrumento un cuestionario que fue validado por especialistas. También se usó un programa para la validación estadística. Por último, se concluyó que la satisfacción laboral y la productividad empresarial tienen una correlación positiva.

De acuerdo a Yoctun et al (2020), que plantea que si el trabajador se encuentra satisfecho en las condiciones que trabaja y con sus compañeros, lo llevará a ejecutar su labor de buena calidad y esto aumenta la productividad de la empresa,

por ello en su investigación se tuvo el objetivo de establecer de que manera contribuye el clima laboral sobre la productividad de los trabajadores de producción en la empresa Ditranserva S.A.C. se utilizó como muestra a los colaboradores del área de producción, usando como instrumento el cuestionario, dicho cuestionario se realizó en dos etapas. Por último, se determinó que el clima laboral afecta en mayor proporción a la productividad de los colaboradores de la empresa Ditranserva.

De acuerdo con Dessler (1976) el clima organizacional es importante pues tiene la función de cumplir como un vínculo entre los propósitos de una organización y la conducta de los colaboradores de dicha organización, por ende, esta basado en ser un conjunto de propiedades que manifiestan una organización, se distingue sola y que influye en los que la conforman, considera que tiene cinco variables que son el tamaño, la complejidad, el liderazgo, la estructura organizacional y por ultimo las direcciones de las metas.

Es considerado el área laboral como una segunda casa de los trabajadores, pues es donde se encuentran más de ocho horas al día, en donde conviven con los demás compañeros. Por ello, es importante que, las organizaciones cuenten con factores que se puedan cambiar internamente, conocerse el ambiente laboral, de esta manera, los colaboradores pueden llegar a cumplir de manera eficiente sus alcances y metas de la organización a la que pertenecen. Galicia (2017).

Se consideran características de un sistema organizacional llegan a general un clima organización, el cual motiva a los que son miembros de dicha organización, así como a su comportamiento, ya que es el comportamiento es la principal variable para una organización, siendo productivo, satisfecho y adaptable. (Segredo, et al, 2017). Por ello, se constituye que el clima organizacional es primordial en el desarrollo de las organizaciones, pues busca el bien mayor en relación a la eficiencia y el rendimiento de los involucrados.

Para Brunet (1987), se puede indicar que una gran parte de cuestionarios que se usan se pueden diferenciar por ciertas dimensiones, como es el nivel de la autonomía, la estructura, las remuneraciones, las consideraciones, todo ellos por

parte de los superiores. Por ende, un cuestionario posee la capacidad de poder medir estas dimensiones que son importantes en la organización.

Se tiene como base teórica a Lewin (1951), quien define que un trabajador no depende solo de sus características individuales que son la satisfacción y la motivación, sino que añade a esto el clima de su trabajo y todos lo que compone la organización.

Schneider (1975, como se citó en Törner et al., 2016) afirmó que el clima se constituye una interpretación relevante del orden basado en las percepciones de los trabajadores en cuanto a los procedimientos y prácticas dentro de la empresa la organización y el orden inferido en base a estos. Los climas organizacionales son, por lo tanto, abstracciones de las señales perceptivas que implican una comprensión compartida dentro del grupo de trabajo de lo que se valora en la organización; los miembros del grupo luego usan estos modelos como un marco de referencia para su propio comportamiento, por ello el clima organizacional es específico y debe estudiarse en relación con los resultados.

Se delimita la definición del clima organizacional como una personalidad para que se pueda asimilar con una cultura que pueda permitir ser estable y permanente a través del tiempo (Robbins, 1990); es un aspecto que ha ido ganando importancia en la visión de la organización como un sistema abierto que interactúa con otros; esto está muy relacionado con la cultura que desarrollan las empresas dentro de su vida cotidiana y que construye su identidad. Luna et al. (2022)

Se consideran estos elementos para el clima organizacional, se relacionan al medio ambiente del trabajo, se tienen repercusiones sobre el comportamiento, el clima viene a ser una variable que interviene entre la organización y los colaboradores y la estructura junto con las características de la organización conforman un conjunto que es dinámico. (Ramos, 2012).

Según Reyes (2010) el clima organizacional se determina como factores, los cuales influyen de manera positiva o negativa de acuerdo al equilibrio, la seguridad y el trabajo en equipo, estos factores son parte de la comunicación, el liderazgo, la colaboración, la carrera profesional, la satisfacción y las condiciones físicas.

El clima organizacional según Méndez (2006) tiene lugar en la administración de las personas y se puede decir que en los últimos años toma un destacado rol, esto es lo que lleva a las organizaciones de diferentes sectores a ser objeto de estudio, para así lograr identificar y poder identificar las técnicas para su medición, un análisis y por último su interpretación de las metodologías aplicadas.

La relación que hay entre el personal de la organización, ya sean proveedores, clientes, todo ello, conforman un clima organizacional, donde se crea un vínculo, así como también puede ser un obstáculo para la productividad de la organización. (Peralta, 2020).

Se considera que hay estrategias que pueden medir el clima organizacional, las cuales son tres, la observación, las entrevistas directas y la encuesta mediante el uso de cuestionarios. (García y Bedoya, 1997).

De acuerdo a Palma (2004), se define como autorrealización al interés que tiene el trabajador sobre las posibles opciones que el clima laboral este en favor al desarrollo profesional y personal a futuro. Marina (2016) refiere que la autorrealización es el camino del autodescubrimiento, esta relacionado con la autenticidad, donde uno mismo se encuentra en sí, desarrollando todo su potencial. Babarro (2019) considera que la autorrealización es una inclinación del ser humano, donde se alcanza la cima de su potencial.

La identidad que tiene el trabajador con los valores de la organización y con el compromiso mismo, de cumplir el desarrollo general. (Palma, 2004). Otra definición de involucramiento de acuerdo a Safford et al (1980), es considerado como el grado el cual un colaborador quiere ser considerado parte de las actividades dentro de la organización. Para Lorens (1987) el involucramiento va referido como una unión del trabajo grupal y el trabajo individual.

Palma (2004) considera que la supervisión viene a ser la apreciación de cómo funcionan significativamente la supervisión dentro de la organización, ya sean en apoyo o en orientación para las diferentes labores. Para Casanova (2005), la supervisión garantiza la mejora de la calidad, así como también optimiza el rendimiento. Para Ramírez (2005) la supervisión viene a ser el conjunto de las

actividades que realiza un individuo al dirigir el trabajo de un determinado grupo de trabajadores.

Para Palma (2004) refiere que la comunicación viene a ser la percepción de la fluidez, la coherencia y la claridad que de manera referente permite la correcta función de la empresa. Para Guzmán (2012) la comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información, pensamientos o cualquier aspecto que se pueda compartir. Pérez (2002) menciona que la comunicación es la forma de poder representar las distintas maneras las ideas y las emociones para que los demás las puedan conocer y a la vez poder expresar las suyas.

De acuerdo a Palma (2004) considera que las condiciones laborales vienen a ser el ambiente que la organización provee, ya sean componentes económicos, materiales o psicosociales, que son de necesidad para poder cumplir con las labores. De acuerdo a la ley de prevención de riesgos laborales, se definen como las características que se puede tener la influencia de gran significancia sobre la generación de los riesgos para con la seguridad y salud de los trabajadores. Para Ardila (1991) es la actividad de labor en la cual un individuo establece contrato que contiene un conjunto de derechos y deberes que les garantiza la seguridad, la salud y un salario.

La importancia de la productividad surge en el desarrollo, es aceptada y para que los esfuerzos mejoren no es suficiente que se considere una variable en toda una organización. Por ende, hay factores que logran afectar la productividad de una organización, para ello, se tiene que identificar y saber qué medidas se deben tomar para evitar efectos negativos y tomar medidas que den como resultado estrategias de impacto. (Velásquez et al, 2010).

Es de importancia que se añadan los componentes que hacen intervención en la productividad, ya sean recursos, las herramientas, el equipo humano, pues todo ello suma y logra que la capacidad productiva aumente. (Benavides, 2019).

Se consideran como características de la productividad el priorizar lo de importancia para cumplir las metas trazadas, la planificación de las actividades, la perspectiva de situaciones, la disciplina y el sentido crítico para saber cuándo algo se realiza de buena o mala manera (Uriarte, 2022).

La productividad está definida como una relación de recursos o los insumos que tienen un proceso productivo y logran un resultado, se considera una actitud el cual busca la mejora de lo que ya existe, es decir una convicción de que se pueden hacer las cosas siempre mejor que ayer. (Jacobo, E.).

Del mismo modo Drucker (1999, como se citó en Burawat, 2019) considerado el padre de la administración, sostuvo que una definición general de productividad es la relación entre la producción generada por un sistema de producción o servicio y la entrada proporcionada para crear esta salida. Así, la productividad se define como el uso eficiente de los recursos; mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información; en la producción de diversos bienes y servicios. Asimismo, Drucker sostuvo que la productividad se considera en términos de eficiencia y eficacia del trabajo.

Como concepto está restringido, pues está relacionado a las expresiones de la matemática y a la operacionalización, es por ello que se mal interpreta y se ve disminuida la importancia que tiene. Como definición se puede afirmar que la productividad es la capacidad de evaluar un sistema, haciendo el uso de un valor agregado. (Javier y Gómez, 1991).

Carro y Gonzales (2012) indican sobre la productividad, que tiene implicancia en la mejora de los procesos productivos, pues representa que hay una similitud que favorece en la cantidad de los recursos usados y los bienes y servicios que producirán. Es por eso que la productividad tiene un registro que se enlaza en un sistema y a su vez los recursos que fueron usados para generarlos. Una mayor productividad significa lograr más con la misma cantidad de recursos o lograr mayores resultados en términos de volumen y calidad para el mismo insumo (Ruch, 1994, como se citó en Burawat, 2019).

La productividad ha mostrado cambios importantes en su concepción de la gestión humana y en la representación que juega para contribuir con valoración en la construcción de atributos competentes sustentables mediante las personas y como apoyo para el logro de los objetivos organizacionales, partiendo de la perspectiva de los recursos y capacidades. De acuerdo a los resultados obtenidos, existe mayor madurez en la identificación del área como una capacidad organizacional y también de las personas como un origen del éxito y de la valoración de un sistema de

práctica que viene a ser un requisito para que la gestión humana le agregue valor. (Calderón et al, 2010).

El concepto de productividad restringido al proceso de producción es aparentemente más adecuado para evaluar la eficiencia del desempeño de las empresas que operan en determinados mercados, es decir, en mercados de compra y venta relativamente cerrada a la competencia y con un mayor grado de control por parte de la empresa. Que el concepto también tiende a enfatizar la importancia de los recursos de producción tangibles como las máquinas, instalaciones, cantidad de materias primas y trabajo, en el proceso producción de la empresa. (Matos, 2012).

Se utilizan muchos términos para describir la productividad en la industria de la construcción: factor de rendimiento, tasa de producción, unidad de persona-hora (p-h) tasa y otros. Tradicionalmente, la productividad se ha definido como la relación insumo/producto, es decir, la proporción de la entrada de un recurso asociado (generalmente, pero no necesariamente, expresada en p-hs) al producto real (en la creación de valor). Para reafirmar esta definición para su uso en la industria de la construcción las dos medidas más importantes de productividad del trabajo son: La eficacia con la que se utiliza la mano de obra en el proceso de construcción. Y la eficiencia relativa del trabajo haciendo lo que se requiere hacer en un momento y lugar determinados (Dozzi & AbouRizk, 1993).

Con la globalización de la economía y la apertura de los mercados y la preocupación por la eficiencia y productividad en las diferentes cadenas productivas tienen como resultado, los términos eficiencia y productividad han sido ampliamente utilizado por empresarios y técnicos de diferentes segmentos de la economía. Sin embargo, existe cierta confusión en el empleo de los términos y el desconocimiento de las principales técnicas disponibles para tu medida, desde esta perspectiva, la expectativa es que contribuya a una mayor comprensión y un mejor uso de en términos de eficiencia y productividad, cuando se aplican a los diversos segmentos productivos, llamando la atención de las empresas sobre la importancia de medirlos, tal como lo recomienda la teoría económica. (Tupy, 1998).

En cuanto a los beneficios relacionados a la productividad, permite a un líder guiar una organización, velar por el cumplimiento para tener metas y lograr alcanzarlas,

y para ello es el incremento de la productividad, y por lo tanto mayor ganancias. Es por ello que los indicadores de eficiencia y efectividad, se relacionan con la rapidez que se puede hacer una labor, el tiempo que recurre en los retrasos, la calidad, son criterios que en conjunto pueden medirse con la productividad de una organización. (Koontz y Heinrich, 2004). La productividad viene a ser la relación que existe en medio de la cantidad de los productos que se pueden utilizar para realizar tareas o los recursos que son de necesidad para la obtención de resultados. (Uriarte, 2022).

Para Fontalvo et al (2017), la eficiencia viene a ser la combinación entre los recursos que logran resultados en específico, la capacidad para obtener un objetivo en un tiempo minúsculo y con un mínimo uso de los recursos. Quintero (2008) profundiza como concepto eficiencia técnica que se constituye mediante resultados que se obtienen por una agrupación de empresas para ser comparados en forma individual. Fernández et al (1997) define a la eficiencia como la manifestación que determina la cualidad o amplitud de un sistema que pueda lograr el cumplimiento de un determinado objetivo, en donde minimicen los recursos que se emplean.

Para Fontalvo et al (2017), la eficacia en una organización está limitada a las dimensiones en un orden financiero, y se considera los factores para la rentabilidad, pues en un largo plazo llegan a influenciar otros factores. Según Mayo et al (2009), utiliza el termino eficacia sobre el estado en que una organización alcanza sus objetivos planeados. Mokate (2001) interpreta que, la eficacia es aplicable a cosas o individuos que producen un efecto o presten servicio, pues si algo es eficaz es porque logra lo que debía hacer.

Vera (2005) define al factor diferenciador como el objeto que hace que un individuo prefiera algo que destaque entre otras opciones, ya sea un servicio por su presentación, por su forma, por la atención o por publicidad. Para Kamilore (2018) el factor diferenciador es un aspecto que logra diferenciarse de otros, ya sea económico, técnico, estético, practico o social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo Investigación

El tipo de investigación básica se direcciona con el fin de obtener nuevos conocimientos teóricos, denominado también como una investigación pura. El diseño no experimental es donde no se llega a manipular la variable independiente, solo se hace observación cómo reacciona en su contexto natural y se pueden analizar sus manifestaciones sobre la variable dependiente

3.1.2 Diseño Investigación

En el diseño correlacional corresponde a estudiar las variables que están relacionadas, sin considerar en cuánto sea, simplemente la relación existente. (Suarez, 2001).

Por ello, esta investigación de estudio, se considera de tipo básica, teniendo como diseño no experimental el diseño correlacional, donde se observaron ambas variables para analizar su relación entre sí.

3.2. Variables y operacionalización

En términos generales, las variables son usadas para asignar alguna característica de la realidad que llegue a ser analizada mediante observaciones y pueda mostrar valores diferentes. En relación al proceso de la operacionalización, se considera necesario saber cuáles son los parámetros para la medición de variables, por ello se deberá tener en cuenta las dimensiones, los indicadores y los índices de la variable a medir (Tamayo, 1999).

De este modo, las variables que se consideraron fueron: variable independiente que es el clima organizacional y como variable dependiente la productividad.

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual: El clima organizacional cumple la función de crear un vínculo entre los propósitos de una organización y la conducta de los colaboradores de dicha organización, por ende, está basado en ser un conjunto de propiedades que manifiestan una organización, se distingue sola y que influye en los que la conforman. (Dessler, 1976, p.182).

Definición operacional: Para lograr un buen clima organizacional, se tomaron en cuenta las dimensiones con sus respectivos indicadores, el instrumento utilizado fue un cuestionario de 20 preguntas, el cual se midió a través de una escala ordinal.

Indicadores: Dentro de los indicadores de la variable de clima organizacional, se tienen por cada dimensión, siendo así la dimensión de autorrealización, se tuvo los objetivos de trabajo, el aprendizaje, el desarrollo personal, el reconocimiento, para la dimensión de involucramiento laboral se tuvo el compromiso, la cooperación y la toma de decisiones, para la dimensión de supervisión se tuvo como indicadores la mejora de tareas, valoración de desempeño y superación de obstáculos, para la dimensión de la comunicación se tuvo los indicadores la fluidez de información, relación armoniosa entre las áreas y por último se tuvo por la dimensión de las condiciones laborales los indicadores de la mejora continua, la administración de recursos y las remuneraciones.

Escala de Medición: La escala de medición utilizada fue ordinal, en donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca. Tal que, con esta escala se pudo identificar la magnitud de los resultados que fueron medidos.

Variable 2: Productividad

Definición Conceptual: Se refiere sobre la productividad, que tiene implicancia en la mejora de los procesos productivos, pues representa que hay una similitud que favorece en la cantidad de los recursos usados y los bienes y servicios que producirán. Es por eso que la productividad tiene un registro que se enlaza en un sistema y a su vez los recursos que fueron usados para generarlos. (Carro y Gonzales, 2012).

Definición operacional: Se evaluó la productividad de las empresas constructoras a través de las dimensiones que nos permitió conocer el nivel de percepción en lo que se refiere a productividad, el instrumento utilizado consta de 20 preguntas que fue medido a través de una escala ordinal.

Indicadores: Para los indicadores de la variable productividad, se tomaron las dimensiones de eficacia, la cual tuvo los indicadores de desempeño, el logro de objetivos y metas y el enfoque proactivo, para la dimensión de la eficiencia se tuvo los indicadores de recursos, el cumplimiento de funciones y el enfoque proactivo y por último para la dimensión de factor diferenciador se tuvo las dimensiones de adaptación al cambio, el personal calificado y la innovación.

Escala de Medición: La escala de medición utilizada fue ordinal, en donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca. Tal que, con esta escala se pudo identificar la magnitud de los resultados que fueron medidos.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población

Se definió la población como el conjunto total de unidades que se estudiarán, contiene las características necesarias y pueden ser objetos o personas, así como también fenómenos o hechos. (Tamayo, 1999).

La población estará compuesta por 40 trabajadores de dos empresas constructoras de la ciudad de Ilo.

Criterios de Inclusión y Exclusión: Se tomaron los criterios de inclusión a los colaboradores de las empresas constructoras que son parte del área administrativa; y de acuerdo al criterio de exclusión, se determinó a los colaboradores que no son pertenecientes a dicha área, siendo así la parte obrera de las empresas.

3.3.2 Muestra

La muestra viene a ser una porción de la población en general, pues tiene las suficientes características que son claras para para que no tengan alguna

confusión. El muestreo es el proceso que permite seleccionar unidades para la muestra de estudio. (Tamayo, 1999).

De igual manera, la muestra se consideró a **40 trabajadores** de dos empresas constructoras de la ciudad de Ilo, tomándose 20 trabajadores por cada empresa, se consideró al personal administrativo para las encuestas.

3.3.3 Muestreo

El método de muestreo es no probabilístico, pues se considerará a toda la población para que sea evaluada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación vienen a ser el conjunto de procedimientos y normas que regulan un proceso para alcanzar un objetivo determinado. (Ñaupas, 2013).

Es por ello que, en esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta, tal que se utilizó dicha técnica a la población muestral.

Referente a la validez, es la congruencia de los instrumentos, pues se encarga de medir y va referido con exactitud, pues es la eficacia de dicho instrumento para ser representado. Se determina que un instrumento llega a ser confiable cuando sus mediciones no pueden variar significativamente, ni por ser aplicado, ni por el tiempo, se mide a través del coeficiente de confiabilidad (Ñaupas, 2013).

Es por ello, que se tuvo la validación a través del juicio de tres expertos.

Los instrumentos se definen como las herramientas conceptuales o los materiales, por los cuales se recolecta la información y los datos necesarios, ya sean a través de preguntas, de ítems que necesitan respuesta de quien investiga. (Ñaupas, 2013).

En cuanto a los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios, uno por cada variable y cada cuestionario tuvo 20 interrogantes que fueron aplicados a la población muestral.

La confiabilidad de una prueba se describió a la coherencia de aquellas notas que fueron obtenidas por mismas personas, pero en diferentes ocasiones, o también con conjuntos diferentes de reactivos similares, por ende, se partió del error de medición de las disposiciones que permitan determinar el rango de las variaciones que ocurren en la calificación de un determinado sujeto. (Reidl, 2013).

3.5. Procedimiento

La investigación surge en base a un análisis de la realidad problemática, es por ello que se indaga sobre el clima organizacional para poder determinar que guarda relación con la productividad de las organizaciones, se consideraron dimensiones para cada variable junto con sus indicadores, se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario, la población tomada serán 40 trabajadores de dos empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 20 trabajadores por cada empresa, se realizaron las encuestas al personal administrativo de cada empresa, siendo así un cuestionario por cada variable, para la variable de clima organizacional se consideraron 20 ítems divididos entre sus cinco dimensiones y para la variable de productividad de igual manera, 20 ítems distribuidos en sus tres dimensiones, se consideró una escala de medición ordinal. El instrumento utilizado fue validado por expertos. Posterior a la recolección de datos, la información fue recolectada y analizada por medio de la herramienta SPSS, a través de cuadros estadísticos e interpretada para la obtención de los resultados para llegar a la discusión y finalmente obtener las conclusiones y las recomendaciones necesarias.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos que son codificados, se lleva a cabo por medios tecnológicos computacionales, pues tiene énfasis en la interpretación de métodos para el análisis respectivo, esto depende de tres factores que son el nivel de la medición de las variables, la manera en la que se formularon las hipótesis y por último el interés del investigador. (Sampieri, 1991).

En el procesamiento de datos se llegó a analizar los resultados que se obtuvieron de las encuestas, pues se usaron los programas Microsoft Excel y SPSS para determinar la relación de las variables. Siendo así, se usó una prueba no paramétrica que fue la correlación de Spearman, la cual midió el grado de asociación de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para la recolección de la información, se consideró en la investigación proteger los aspectos éticos de acuerdo al código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, pues se realizará con transparencia, respeto y responsabilidad la legitimidad de cada autor tomado como fuente de información, adjuntando sus fuentes bibliográficas correspondientes. De igual modo, sobre la participación de los encuestados será consciente para la aplicación de los instrumentos. Se consideró también las Normas Apa 7ma edición para el desarrollo de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 1

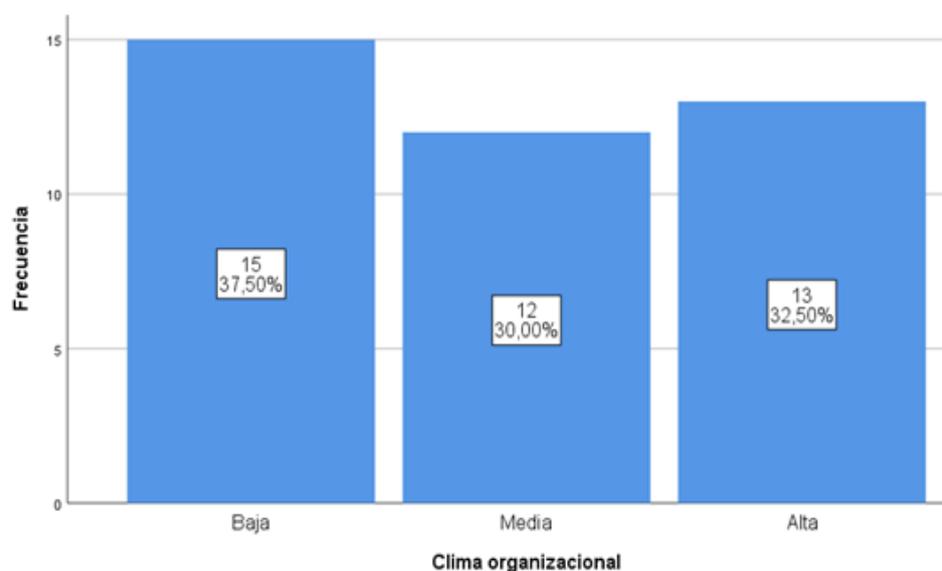
Frecuencia de la variable Clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	37,5	37,5	37,5
	Media	12	30,0	30,0	67,5
	Alta	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Niveles del clima organizacional



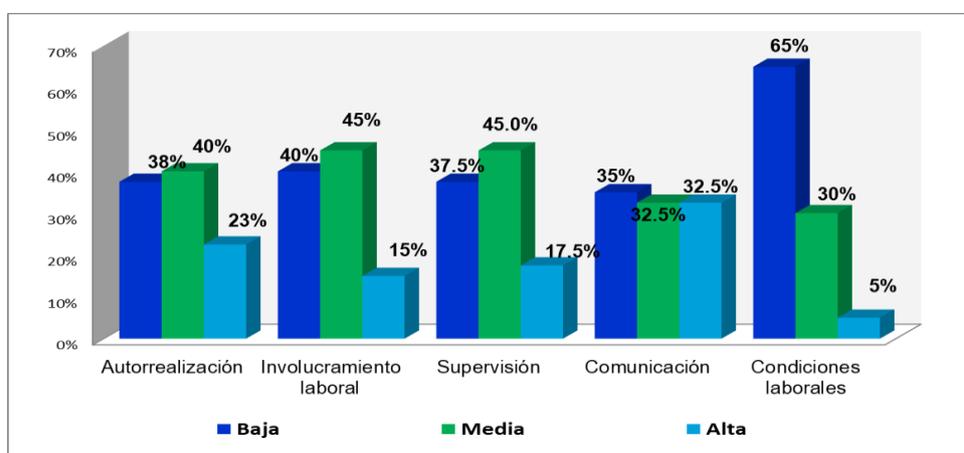
Nota: Elaboración propia.

En la figura 1 se observa que del 100% de participantes un 37.5%, percibe el clima organizacional en un nivel bajo, un 30% consideró que el clima organizacional presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto, observándose una preponderancia en el nivel bajo lo que significa que es necesario emplear estrategias para mejorar la percepción del trabajo entorno de los miembros de la organización, considerando que, en la industria de la construcción, el indicador más típico es la calidad y la productividad.

Tabla 2*Frecuencias de las dimensiones de clima organizacional*

Nivel	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Baja	15	38	16	40	15	37,5	14	35,0	26	65,0
Media	16	40	18	45	18	45,0	13	32,5	12	30,0
Alta	9	23	6	15	7	17,5	13	32,5	2	5,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2*Niveles de las dimensiones del clima organizacional*

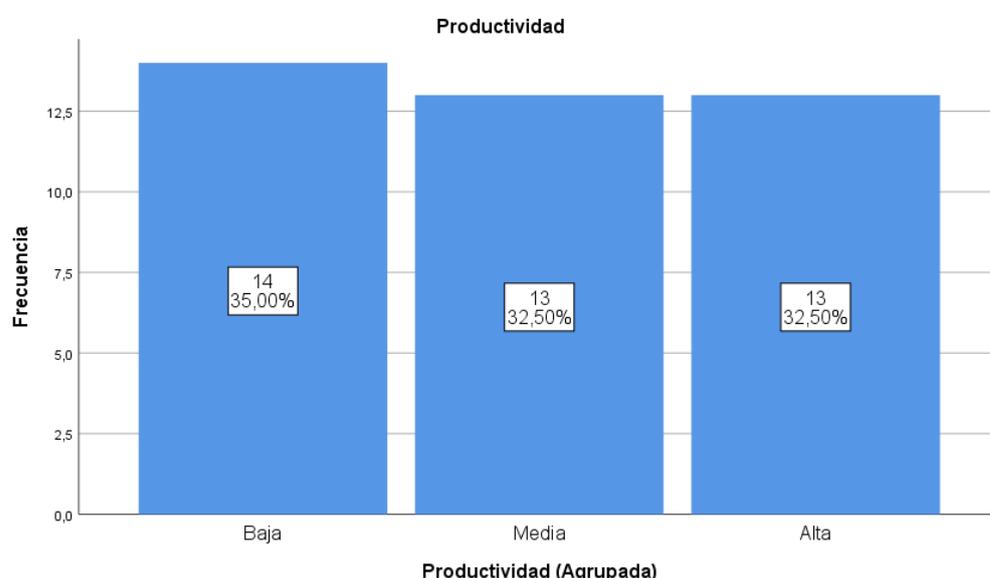
Nota: Elaboración propia.

La tabla 2, figura 2 se evidencia los niveles de las dimensiones del clima organizacional; en cuanto a la autorrealización el 38% perciben un nivel bajo, el 40% en nivel medio y el 23% consideran un nivel alto. En cuanto al involucramiento laboral el 40% opinó que el nivel es bajo, el 45% que el nivel es medio y el 15% dieron una opinión considerando un nivel alto. Referente a la supervisión el 37, 5% percibe un nivel bajo, el 45% un nivel medio y el 17,5% consideran un nivel alto. Además, en cuanto a la dimensión de comunicación el 35% opinó en un nivel bajo, el 32,5% en un nivel medio y el 32,5% en un nivel alto. Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales el 56% opinaron que es bajo, el 30 % consideraron que es medio y el 5% un nivel alto. Asimismo, se observa una preponderancia en el nivel bajo de las condiciones laborales, implicando un problema posiblemente debido a la eventualidad del empleo, o el ambiente no provee algunos componentes económicos, materiales o psicosociales.

Tabla 3*Frecuencia de los niveles de Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	14	35,0	35,0	35,0
	Media	13	32,5	32,5	67,5
	Alta	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 3*Niveles de productividad*

Nota: Elaboración propia.

En la figura 3 se observa que la productividad tuvo como resultados del 100% de participantes el 35%, considera de nivel bajo, el 32,5% considera que la productividad presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto. Aunque los tres niveles presentan un porcentaje similar, se observa una leve preponderancia en el nivel bajo lo que significa que solo una tercera parte de los participantes considera una mayor eficacia en la productividad de la empresa posiblemente debido al escenario propicio, permitiendo obtener logros en la calidad de servicios que se otorgan. Por el contrario la otra tercera parte considera un nivel bajo, lo que puede deberse a la falta de comunicación, poco avance tecnológico, algunos problemas en la coordinación, o la utilización ineficiente del tiempo.

Tabla 4

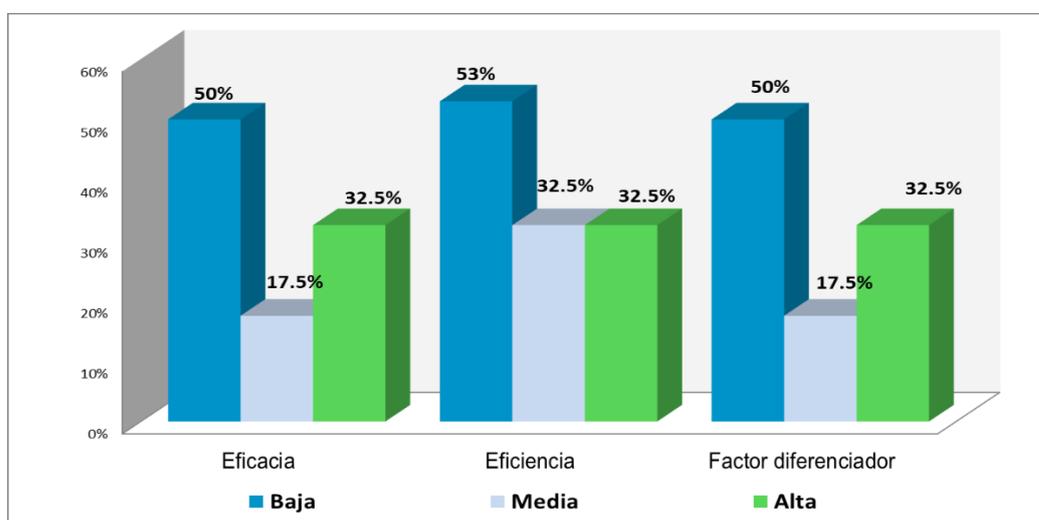
Frecuencias de las dimensiones de productividad

Nivel	Eficacia		Eficiencia		Factor diferenciador	
	(fi)	%	(fi)	%	(fi)	%
Baja	20	50,0	14	35,0	20	50,0
Media	7	17,5	13	32,5	7	17,5
Alta	13	32,5	13	32,5	13	32,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de productividad



Nota: Elaboración propia.

La tabla 4, figura 4 evidencia los niveles de las dimensiones la productividad. Respecto a la eficacia el 50% consideró un nivel bajo, el 17,5% en nivel medio y el 32,5% consideró un nivel alto. En cuanto a la eficiencia el 53% sostuvo que el nivel es bajo, el 32,5 % que el nivel es medio y el 32,5% dieron una opinión considerando un nivel alto. Finalmente, en cuanto al factor diferenciador el 50% opinaron que es bajo, el 17,5 % consideraron que el nivel es medio y el 32,5% sostuvieron que el nivel es alto. Asimismo, se observa una preponderancia en el nivel bajo de las en las tres dimensiones, indicando la urgencia en el diseño y ejecución de planes de mejora; este problema puede deberse a las interacciones con los compañeros, el ambiente de trabajo o que perciban limitaciones en las oportunidades de formación y desarrollo profesional, puntualidad en los pagos, bienestar, entre otros.

Tabla 5*Tabla de contingencia entre variable 1 y variable 2.*

			Productividad			Total
			Baja	Media	Alta	
Clima organizacional	Baja	Recuento	14	1	0	15
		% del total	35,0%	2,5%	0,0%	37,5%
	Media	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	27,5%	2,5%	30,0%
	Alta	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0,0%	2,5%	30,0%	32,5%
Total	Recuento	14	13	13	40	
	% del total	35,0%	32,5%	32,5%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

La tabla 5, evidencia la distribución del clima organizacional asociado con la productividad, se observa que: El 14 % de participantes percibe un nivel bajo en el clima organizacional, quienes a su vez consideran un nivel bajo en la productividad. Asimismo, el 11 % de participantes que percibe un clima organizacional de nivel medio los que consideran una productividad de nivel medio. Finalmente, el 30% de participantes percibe un nivel alto del clima organizacional, quienes consideran un nivel alto en la productividad.

Prueba de normalidad**Tabla 6***Normalidad entre variable 1 y variable 2.*

		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,784	40	,000
Productividad	,792	40	,000

Nota: Elaboración propia.

El criterio es menor a 0,05, 'por la cual rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, los datos no tienen distribución normal, por ello se aplica estadística no paramétrica.

Hipotesis general

H1 = Existe relación significativa entre variables 1 y 2

H0 = No existe relación significativa entre variables 1 y 2

El criterio es menor a 0,05, 'por la cual rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Correlación entre variable 1 y 2

		Clima organizacional	Productividad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia.

Se halló un Rho de Spearman = ,973 siendo una correlación muy alta y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ por ello se rechaza la hipótesis nula, demostrando que: Existe relación significativa entre el clima organización y la productividad, esta relación es directa, es decir que a mayor clima organización, mayor productividad.

Respecto a la primera hipótesis específica:

H1 = Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022

H0 = No existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022

Tabla 8

Contrastación de la primera hipótesis específica

		Clima organizacional	Eficacia	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia.

Se halló un Rho de Spearman = ,817 siendo una correlación alta y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ por ello se rechaza la hipótesis nula, demostrando que: Existe relación significativa entre el clima organización y la eficacia, esta relación es directa, es decir que a mayor clima organización, mayor eficacia.

Respecto a la segunda hipótesis específica:

H1 = Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.

H0 = No existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.

Tabla 9

Contrastación de la segunda hipótesis específica

			Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia.

Se halló un Rho de Spearman = ,856 siendo una correlación alta y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ por ello se rechaza la hipótesis nula, demostrando que: Existe relación significativa entre el clima organización y la eficiencia, esta relación es directa, es decir que a mayor clima organización, mayor eficiencia.

Respecto a la tercera hipótesis específica:

H1 = Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2024

H0 = No existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2024

Tabla 12

Contrastación de la tercera hipótesis específica

			Clima organizacional	Factor diferenciador
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Factor diferenciador	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia.

Se halló un Rho de Spearman = ,896 siendo una correlación alta y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ por ello se rechaza la hipótesis nula, demostrando que: Existe relación significativa entre el clima organización y el factor diferenciador, esta relación es directa, es decir que a mayor clima organización, mayor factor diferenciador.

V. DISCUSIÓN

Después de realizar el análisis e interpretación de resultados, el presente capítulo de discusión compara los resultados del presente estudio con las anteriores investigaciones, como el respaldo teórico, asimismo la discusión de resultados en términos de las hipótesis basadas en resultados.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, mediante el valor Rho de Spearman = ,973 y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ estos hallazgos indican que las variables se correlacionaron de manera entre el clima organizacional y la contribución de la productividad, siendo esta relación directa, lo que significa que a mayor clima organización, mayor productividad, es decir mientras que los líderes organizacionales efectivizan favorablemente en los resultados organizacionales al alentar, involucrar y recompensar el comportamiento, también la contribución a la productividad puede verse incrementada.

Estos resultados pueden ser comparados con el estudio de Santamaria (2020) cuya conclusión indicó que el clima organizacional junto a sus dimensiones tiene incidencia sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa. asimismo, los resultados encuentran similitud con el estudio de Avilés (2020) quien explicó cómo influye el clima organizacional sobre la productividad de las instituciones públicas. De igual forma, los resultados encuentran similitud con la investigación de Paina (2022), quien concluyó que la satisfacción laboral y la productividad empresarial tienen una correlación positiva.

A razón de ello, la teoría de campo enfatiza las necesidades de un individuo, personalidad y fuerzas motivadoras, al respecto Lewin (1951) afirmó que la actitud y el comportamiento de los individuos depende de su ambiente de trabajo, sostuvo que un trabajador no depende solo de sus características individuales que son la satisfacción y la motivación, sino que añade a esto el clima de su trabajo y todos lo que compone la organización (Chuks, 2022), dicho de otro modo la teoría argumenta que el comportamiento de los trabajadores depende del estado de la persona y de su entorno o clima organizacional. Asimismo, Soltaninejad (2021)

cuyo resultado reveló que las empresas constructoras implementan una metodología sistemática basada en la seguridad para minimizar las lesiones en el trabajo de construcción, cuyos resultados revelaron que el clima y la productividad aumenta significativamente.

En cuanto a los niveles del clima organizacional se evidenció que del 100% de participantes el 37.5%, considera de nivel bajo, el 30% considera que el clima presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto. resultados que muestran la posible presencia de conflictos y malentendidos causados por posibles diferencias pudiendo ser culturales, laborales entre otras. Por lo que se hace necesario comprender la importancia del clima organizacional en el sector de la construcción considerándose que la dinámica de la gestión al volverse cada vez más dependiente de diferentes características de la construcción puesto que los altos rendimientos financieros y la rentabilidad no son los únicos indicadores suficientes para permanecer en el mercado y continuar con los logros dentro del mercado altamente competitivo.

Del mismo modo en cuanto a los niveles la variable productividad, se encontró que 35%, considera de nivel bajo, el 32,5% considera que el clima presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto. Estos resultados encuentran respaldo en la teoría de la gestión de Drucker (1999, como se citó en Burawat, 2019) quien define a la productividad como el uso eficiente de los recursos; mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información; en la producción de diversos bienes y servicios. Asimismo, Drucker sostuvo que la productividad se considera en términos de eficiencia y eficacia del trabajo.

En relación al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, mediante el valor Rho de Spearman = ,817 y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ se demostró una correlación alta entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia de la productividad, siendo esta relación directa, lo que significa que a mayor clima organización, mayor eficacia. Los resultados indicaron que se pueden adoptar diferentes aspectos del clima organizacional que predice la eficacia de producción del equipo, es decir cómo los componentes del desempeño, logro de objetivos y metas, enfoque proactivo puede

influir positivamente en la productividad: Al respecto la investigación de Dong & Yang. (2016) sostuvieron que la eficacia de la industria de la construcción como industria pilar en la economía nacional juega un papel importante en la contribución del producto nacional bruto, resolviendo el empleo laboral e impulsando el crecimiento económico.

Asimismo, en cuanto a los niveles la dimensión eficacia de la productividad, se encontró que 50%, considera de nivel bajo, el 17,5% considera que el clima presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto.

Estos resultados manifiestan el desarrollo de ideas de Schneider (1975, como se citó en Törner et al., 2016), quien afirmó que el clima organizacional es específico y debe estudiarse en relación con los resultados, por lo tanto, el éxito organizacional en términos de productividad podría explicarse mediante los niveles del clima de la eficacia de la producción. Al respecto Dozzi & AbouRizk (1993). sostuvo que las mejoras tienen el impacto más significativo porque es con la eficacia que la mano de obra que se utiliza en el proceso de construcción, asimismo la eficacia del tiempo que un trabajador necesita para ensamblar todas las partes de una unidad, al respecto los autores señalaron que para reafirmar la definición para su uso en la industria de la construcción una de la medida más importante eficacia con la que se utiliza la mano de obra en el proceso de construcción. Y la eficiencia relativa del trabajo haciendo lo que se requiere hacer en un momento y lugar determinados (Dozzi & AbouRizk, 1993), en relación a esto, los autores sostuvieron que para reafirmar la definición en la industria de la construcción una de las medidas más importantes de productividad del trabajo es la eficacia con la que se utiliza la mano de obra en el proceso de construcción.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, mediante el valor Rho de Spearman = ,856 y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ se demostró una correlación alta entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia de la productividad, siendo esta relación directa, lo que significa que a mayor clima organización, mayor eficiencia, dicho de otro modo: a mayores niveles de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y adecuadas condiciones laborales, los niveles del

cumplimiento de funciones, actitud proactiva y recursos también se verán incrementados; puesto que en la industria de la construcción otro indicador importante de productividad del trabajo es la eficiencia relativa del trabajo haciendo lo que se requiere hacer en un momento y lugar determinados (Dozzi & AbouRizk, 1993).

Además, los resultados encuentran justificación en lo dicho por Matos (2012), puesto que el concepto de productividad es aparentemente más adecuado para evaluar la eficiencia del desempeño de las empresas que operan en determinados mercados, el concepto también tiende a enfatizar la importancia de los recursos de producción tangibles como las máquinas, instalaciones, cantidad de materias primas y trabajo, en el proceso producción de la empresa.

En cuanto a los niveles la dimensión eficiencia de la productividad, se encontró que 35%, considera de nivel bajo, el 32,5% considera en nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto. Estos resultados evidencian limitaciones de la eficiencia, esto puede ser debido a la falta de implementación de un sistema que pueda lograr el cumplimiento de un determinado objetivo donde se minimicen los recursos que se emplean (Fernández et al.,1997) o presentar alguna debilidad en la capacidad para obtener un objetivo en un tiempo determinado y con un mínimo uso de los recursos (Fontalvo et al, 2017), no obstante, se evidencia un 32% que considera que los resultados que se obtienen en la agrupación de empresa, cuya eficiencia es la base del desempeño medido y monitoreado (Quintero, 2008)

Finalmente, en relación al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador de la productividad en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, mediante el valor Rho de Spearman = ,896 y el valor de $p = ,000$ $p < 0.05$ se demostró una correlación alta entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador de la productividad, siendo esta relación directa, lo que significa que a mayor clima organización, mayor será el proceso de identificar y comunicar las cualidades únicas de la constructora en comparación con sus competidores, impulsada principalmente por algún deterioro en las ganancias

Asimismo, en cuanto a los niveles la dimensión factor diferenciador de la productividad, se encontró que 50%, considera de nivel bajo, el 17,5% considera que el clima presenta un nivel medio y el 32,5% considera de nivel alto. Estos resultados encuentran desarrollo de ideas en el estudio de Vera (2005) quien define al factor diferenciador como el objeto que hace que un individuo prefiera algo que destaque entre otras opciones, ya sea un servicio por su presentación, por su forma, por la atención o por publicidad. Para Kamilore (2018) el factor diferenciador es un aspecto que logra diferenciarse de otros, ya sea económico, técnico, estético, práctico o social.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el clima organizacional en las empresas constructoras de la ciudad de Ilo, se constituye en una interpretación relevante del orden basado en las percepciones de sus trabajadores en cuanto a los procedimientos y prácticas dentro de la empresa y el orden inferido en base a estos. Por ello, es necesario tomar en cuenta que el éxito organizacional en términos de productividad podría explicarse por los niveles del clima, efectividad de la producción, protección de la salud, seguridad. En los últimos años, sin embargo, la necesidad de las organizaciones para adaptarse a las demandas que compiten, en lugar de elegir uno antes que el otro, ha sido cada vez más reconocida (Törner et al., 2016).

A pesar que el estudio reflejó un 37.5% del clima organizacional en nivel bajo, también se evidencia de la estrecha relación entre el clima organizacional ($RS=,973$ $p=0,00 < 0.05$) y su contribución en la productividad, lo que puede permitir que la constructora puede estar en el ranking de las empresas donde mejor se trabaja las que indican que son las empresas más productivas; las 3 dimensiones de la productividad se relacionaron de manera alta independientemente del tipo de organización, esto no indica que otros factores no estarían interfiriendo, como es el caso de las remuneraciones y las recompensas, que podrían ser motivo del próximo estudio.

Los diferentes aportes teóricos que se fueron desarrollando a lo largo de los años para medir el clima organizacional como: Brunet (1987), quien consideró que medir las dimensiones, como la autonomía, las remuneraciones son importantes en la organización. También Lewin (1951) sostuvo que un trabajador no depende solo de

sus características individuales de satisfacción y motivación, sino que además depende del clima de su trabajo y demás componente de la organización. Asimismo, Schneider (1975) afirmó que el clima se constituye una interpretación relevante del orden basado en las percepciones de los trabajadores en cuanto a los procedimientos y prácticas dentro de la empresa la organización y el orden inferido en base a estos, por ello el clima organizacional es específico y debe estudiarse en relación con los resultados; sirven como modelos para desarrollar propuestas específicas a las organizaciones.

Al respecto, Luna et al. (2022) señalaron que las diferentes teorías que proponen que la medición del ambiente o clima obedecen a la cultura establecida de la empresa, que los métodos no son extrapolables de manera estandarizada a cualquier empresa dado que su estudio es muy subjetivo y sujeto a condiciones particulares. Asimismo, la productividad está relacionada con la optimización de los recursos dentro de una organización, dicho de otro modo, una empresa es productiva cuando aumenta sus operaciones sin gastar más, o hacer más con menos sin afectar la calidad del producto o servicio; por ello, para aumentar la productividad es necesario considerar las habilidades y aptitudes del capital humano, dado que es el recurso más valioso para la organización.

Finalmente, se puede añadir que la industria de la construcción en la ciudad de Ilo, actualmente se encuentra en crecimiento; este sector sustenta vitalmente el bienestar económico y social de la región, así como para el país. No obstante, en los años 90, la industria de la construcción, en relación a la productividad, tenía serios problemas a comparación de otros países mundo en. Por ello es necesario el análisis y la comprensión de problemas ocultos que se presentan garantizando oportunas y pertinentes decisiones y acciones basadas en evidencia de tal modo se logre elevar el nivel para la contribución en la productividad. Entre las recomendaciones como alternativas de solución al problema de estudio, la presente investigación, sigue que para la contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, medir periódicamente el clima organizacional de tal modo se tengan resultados contextualizados, de tal manera se pueda mantener estrecha relación alta y positiva entre el clima organizacional y su contribución en la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el clima organización y su contribución en la productividad, presentan una correlación directa y muy alta, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,973 y un p valor $0,00 < 0.05$ de modo que, el clima organización se relaciona de manera directa y significativa con su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022.

Segunda: Se concluye que el clima organización y su contribución en la eficacia de la productividad, presentan una correlación alta y directa, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,817 y un p valor $0,00 < 0.05$ evidencian que, el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con su contribución en la eficacia de la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022.

Tercera: Se concluye que el clima organización y su contribución en la eficiencia de la productividad, presentan una correlación alta y directa, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,856 y un p valor $0,00 < 0.05$ evidencian que, el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con su contribución en la eficiencia de la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022.

Cuarta: Se concluye que el clima organización y su contribución en el factor diferenciador de la productividad, presentan una correlación alta y directa, cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,896 y un p valor $0,00 < 0.05$ evidencian que, el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con su contribución en el factor diferenciador de la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022.

Quinta: Se concluye que la industria de la construcción está experimentando mayor dedicación sobre el clima organizacional de tal modo pueda mejorarse un entorno de trabajo y por consiguiente mejorar la productividad considerando aspectos esenciales útiles para los proyectos de construcción.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El clima organización y su contribución en la productividad, presentan una correlación directa y muy alta; se recomienda al sector de la construcción fortalecer las prácticas estratégicas de reciprocidad, de trabajo en equipo, estableciendo acuerdos viables para continuar mejorando la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, comunicación y las condiciones laborales en bien de la productividad.

Segunda: El clima organización y su contribución en la eficacia de la productividad presentan una correlación directa y alta; se recomienda a los directivos de la constructora fortalecer las estrategias las cuales deben ser implementadas para mejorar los puntos débiles relacionados con el clima organizacional y la productividad de la empresa, para ello es necesario revisar las estrategias cada año o periódicamente dependiendo de las necesidades ante cualquier cambio y desarrollo.

Tercera: El clima organización y su contribución en la eficiencia de la productividad presentan una correlación directa y alta; ante el cumplimiento de funciones se recomienda a los ingenieros de la constructora, ante reparaciones de los equipos, planificar previamente la reasignación de cuadrillas a otras actividades, programar el mantenimiento del equipo para mantenerlo en buenas condiciones de trabajo. Así equilibrar los recursos ante posibles dificultades sobre la asignación de estos.

Cuarta: El clima organización y su contribución en el factor diferenciador de la productividad presentan una correlación directa y alta; se recomienda a los gerentes de la constructora asegurarse de que los empleados estén bien motivados para disuadirlos de adoptar actitudes y comportamientos que son perjudiciales para el compromiso organizacional y la buena reputación de la empresa:

Quinta: La industria de la construcción presta mayor dedicación a los recursos humanos, por lo que las empresas necesitan entender a profundidad sus propios problemas en cuanto a la cultura organizacional, por ello,

metodológicamente se recomienda a ingenieros investigadores, realizar un estudio mixto o cualitativo donde se puedan recoger la información mediante entrevistas a profundidad y se conozcan mayores resultados.

REFERENCIAS

- Avlles, D. (2020). *Análisis de la influencia del Clima Organizacional en la productividad de los trabajadores en las Instituciones Públicas del cantón Daule*. [Tesis de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15840/1/T-UCSG-POS-MAE-317.pdf.pdf>
- Barrantes, F. (2021). “*El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca: 2021* “[, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4577>
- Belsuzarri A. y Acosta P. (2020). “*Relación entre el clima organización y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en ingeniería, Lima 2019*”. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10048ecd8/content>
- Benavides D. (2019). La productividad. <https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf>
- Burawat, P. (2019). Productivity improvement of highway engineering industry by implementation of LEAN SIX SIGMA, TPM, ECRS, AND 5S: a case study of aaa co., ltd. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7 (5),
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10051ecd8/content>
- Calderón G., Naranjo J. y Álvarez C. (2010). La productividad de la gestión humana en la empresa colombiana: sus características, desafíos y aportes: Una aproximación a un sistema integral. *Cuad. Adm.* [online]. 2010, vol.23, n.41, pp.13-36. ISSN 0120-3592. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35922010000200002&script=sci_abstract&tlng=pt

- Carrillo, J. (2011). "Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral en constructoras del AMM". <http://eprints.uanl.mx/2337/1/1080221587.pdf>
- Carro R. y Gonzales D. (2012). Productividad y competitividad. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Casanova, A. (2005). Supervisión, evaluación y calidad educativa. Avances En Supervisión Educativa, (1). Recuperado a partir de <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/2>
- Charlo, M. J., Moya, I., & Muñoz, A. M. (2018). Factores diferenciadores de las empresas del índice de responsabilidad español. *Cuadernos De Gestión*, 13(2), 15–37. <https://doi.org/10.5295/cdg.v13i2.18997>
<https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/18997>
- Chuks, U. (2022). Person-Organization Fit and Organizational Engagement in The Nigerian Airspace Management Agency, Port Harcourt. <https://bit.ly/3Wr76OR>
- Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional. https://books.google.com.pe/books?id=-SkVPwAACAAJ&source=gbs_navlinks_s
- Dong, X. & Yang, K. (2016). Production Efficiency Of the Construction Industry In Henan Province Based On DEA. *International Conference on Civil, Transportation and Environment*. <https://bit.ly/3hrC2Qb>
- Dozzi, S. & AbouRizk, S. (1993). *Productivity in Construction* Engineering and Management Civil Engineering Department University of Alberta. <https://bit.ly/3HGbvsV>
- Fontalvo T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017) "La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión empresarial, 15(2), 47-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

- Gan F. y Trigini J. (2012). "Clima laboral" Edición D. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ->
- García, M. y Bedoya, M (1997). "Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle. http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000113&pid=S0120-4645200900020000400008&lng=pt
- Hernández Espinosa Erick Aníbal. (2015, marzo 11). "*Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador*". *Ensayo*. Recuperado de http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000113&pid=S0120-4645223900020000600008&lng=pt
- Javier F. y Gómez L. (1991). Indicadores de calidad y productividad en la empresa. <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/4=y>
- Juárez S. (2012). "Clima organizacional y satisfacción laboral". *Revista medica del instituto mexicano del seguro social*. Recuperado en <https://doi.org/ISSN:0443-5117>
- Kato E., Produtividade e inovação em pequenas e médias empresas. *estud.gerenc.* [online]. 2019, vol.35, n.150, pp.38-46. ISSN 0123-5923. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>.
- Luna, H, Caicedo, A. y Palacios, W. (2022). Impact Of The Organizational Climate On Company Productivity. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(4), 599-612. <https://bit.ly/3GaXp1w>
- Marina, J. (2016). ¿Qué es Autorrealización, Recuperado en: <https://sermasyo.com/que-es-autorrealizacion/>
- Martin, M (1999). "Clima de trabajo y organización que aprenden" 2da. Edición. España, Madrid.
- Matos M. (2012). Gestión de la productividad en las empresas. <https://bit.ly/5HGbvsv>

- Mayo, J. Loredo, N & Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. *Folletos Gerenciales*. 10(6): 41-53
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mokate K. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir? Banco interamericano de desarrollo. <http://courseware.url.edu.gt/PROFASR/Docentes/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gu%C3%ADa%20Docente%20Gerencia%20Social%201/Bibliograf%C3%ADa%20digital/Gu%C3%ADa%203/Unidad%209/MOKATE1.PDF>
- Morales P. (2012). “Tamaño necesario de la muestra, ¿Cuántos sujetos necesitamos?”. Univerisad Pontificia Comillas, Madrid.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. 5° Edición, Bogotá. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Olaz, A. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en competencias. Murcia, España. Recuperado en: <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.txt>
- Paima K. (2022). “*Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022*”. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95173/Paima_MKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma S. (2019). “Motivacion y clima laboral en personal de entidades universitarias”. Disponible en:

<<http://www.monografias.com/trabajos16/personal-universitario/personal-universitario.shtml>>

Peralta Rodrigo. (2020, noviembre 26). El Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Pilligua C. y Arteaga F. (2019) “*El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso Harpedex Cía. Ltda.*” Cuadernos latinoamericanos de administración, vol. XV, núm. 28, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Pupo B., Velásquez R. y Tamayo M. (2017). “Relación entre clima organización y satisfacción laboral en empresas holguineras. Ciencias Holguín. Revista trimestral. 23(4).

Ramos D. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000128&pid=S0140-4647200900020000400008&lng=pt

Reyes, S. (2010). El clima y cultura laboral. En: Portal de innovación educativa. http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf

Rodríguez Monroy, Carlos, & Marvel Cequea, Mirza, & Núñez Bottini, Miguel Angel (2011). “*La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*”. *Intangible Capital*, 7(2),549-584. [fecha de Consulta 2 de octubre de 2022]. ISSN: 2014-3214. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Rojas, M. Jaimes, L. y Valencia M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Salldoval-Caraveo M.C. (MAYO-AGOSTO 2004. Año 10, Número 27. 2004). “*Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2004*”; 27:78-82 <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

- Sampieri, R. (1991) *Metodología de la investigación*. Hill Interamericana de México SA. Primera Edición 1991. ISBN 968-422-913-3. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Sánchez L. (2010). “Que es el clima laboral? Recuperado de http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000113&pid=S0120-4571200900020000400108&lng=pt
- Santamaria Robles, J. (2020) “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Detapro S.A.*” <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Segredo Pérez, A., García Milian, A., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(24), 86-99. Recuperado de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Soltaninejad, M., Fardhosseini, M. S., & Kim, Y. W. (2021). Safety Climate and Productivity Improvement of Construction Workplaces Through 6S System: Mixed-Method Analysis of 5S and Safety Integration. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1–31. doi:10.1080/10803548.2021.1935624
- Suarez, P. (2001). *Metodología de la investigación: diseños y técnicas*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia 2001. <https://ramgil.files.wordpress.com/2015/03/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-disec3b1o-y-tc3a9cnicas-pedro-a-suc3a1rez.pdf>
- Sum M. (2015). “Motivación y desempeño laboral”. Universidad Rafael Landívar Facultad; Vol.1. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tamayo, M. (1999) *Serie aprender a investigar. Módulo 2 LA investigación*. Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES. ISBN: 958-

9279-11-2.

<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>

Törner, M., Pousette, A., Larsman, P., & Hemlin, S. (2016). Coping With Paradoxical Demands Through an Organizational Climate of Perceived Organizational Support. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 117–141. doi:10.1177/0021886316671577

Torres E. (2015). “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno 2015-Perú” En: *Comunicación*. 6(2), 5-14.

Tupy O. (1998). *eficiência e produtividade: conceitos e medição* <http://www.iea.sp.gov.br/ftpiea/ie/1998/ASPII98-3.pdf>

Uriarte, J. (2022). “Productividad”. Para: Humanidades.com. Última edición: 5 de octubre de 2022. Disponible en: <https://humanidades.com/productividad/>. Fuente: <https://humanidades.com/productividad/#ixzz7hnybltNJ>

Velázquez Y., Núñez M. y Rodríguez C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Rodriguez-Monroy/publication/260338549_ESTRATEGIAS_PARA_EL_MEJORAMIENTO_DE_LA_PRODUCTIVIDAD/links/00463530d16f1a0d79000000/ESTRATEGIAS-PARA-EL-MEJORAMIENTO-DE-LA-PRODUCTIVIDAD.pdf

Villanueva Silvia, G., García Oliver, M. F., & Hernández Cruz, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

Ynfante R. (2008). “Los incentivos y la motivación laboral”. Recuperado en http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000113&pid=S0120-4645200900020000120008&lng=pt

Yoctun C., Rodríguez G. y Palacios C. (2020). “*Contribución del clima laboral en la productividad del personal de producción en la empresa Ditranserva*”.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3392/Carlos%20Yoctun_Gustavo%20Rodriguez_Cindy%20Palacios_Trabajo%20de%20Investacion_Maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora J. (2012). "Introducción al desarrollo organizacional". Recuperado de <https://es.slideshare.net/JorgeZamoraVidal/desarrollo-organizational-15013635>

Zambrano J., Ramón M. & Espinoza E.. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. Revista Universidad y Sociedad, 9(2), 163-172. Recuperado en 14 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es.

Pérez I., Maldonado M. & Bustamante S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado, 21(2), 231-248. Recuperado en 14 de diciembre de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872006000200009&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la productividad de las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficacia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en la eficiencia en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y su contribución en el factor diferenciador en las empresas constructoras en la ciudad de Ilo, 2022.</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Objetivos de trabajo Aprendizaje Desarrollo personal Reconocimiento</p> <p>Compromiso Cooperación Toma de decisiones</p> <p>Mejora de tareas Valoración de desempeño Superar obstáculos</p> <p>Fluidez de información Relación armoniosa entre áreas</p> <p>Mejora continua Administración de recursos Remuneraciones</p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 8</p> <p>9 al 12</p> <p>13 al 16</p> <p>17 al 20</p>	<p>Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p>	<p>Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)</p>
			Eficacia	Desempeño Logro de objetivos y metas Enfoque proactivo	1 al 6	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
			Eficiencia	Recursos Cumplimiento de funciones	7 al 13		
			Factor diferenciador	Adaptación al cambio Personal calificado Innovación	14 al 20		

Anexo 3: Validación de variables

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Gonzales Cruz, Juan Carlos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad, en la sede filial Lima Norte, requiero validar los instrumentos con el cual se recoge la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de investigación es: Clima organizacional y su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 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

Machaca Vilca, Jenny Katherine

D.N.I.: 72356295

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima organizacional

El clima organizacional cumple la función de crear un vínculo entre los propósitos de una organización y la conducta de los colaboradores de dicha organización, por ende, está basado en ser un conjunto de propiedades que manifiestan una organización, se distingue sola y que influye en los que la conforman. (Dessler, 1976, p.182).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Autorrealización

Se define como autorrealización al interés que tiene el trabajador sobre las posibles opciones que el clima laboral este en favor al desarrollo profesional y personal a futuro. (Palma, 2004, p. 4)

Dimensión 2: Involucramiento laboral

En relación al involucramiento laboral es la identidad que tiene el trabajador con los valores de la organización y con el compromiso mismo, de cumplir el desarrollo general. (Palma, 2004, p. 4).

Dimensión 3: Supervisión

Se considera que la supervisión viene a ser la apreciación de cómo funcionan significativamente la supervisión dentro de la organización, ya sean en apoyo o en orientación para las diferentes labores. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 4: Comunicación

Refiere que la comunicación viene a ser la percepción de la fluidez, la coherencia y la claridad que de manera referente permite la correcta función de la empresa. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 5: Condiciones laborales

Se considera que las condiciones laborales vienen a ser el ambiente que la organización provee, ya sean componentes económicos, materiales o psicosociales, que son de necesidad para poder cumplir con las labores. (Palma, 2004, p. 6).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
Autorrealización	Objetivos de trabajo Aprendizaje Desarrollo personal Reconocimiento	1, 2, 3, 4	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Involucramiento laboral	Compromiso Cooperación Toma de decisiones	5, 6, 7, 8	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Supervisión	Mejora de tareas Valoración de desempeño Superar obstáculos	9, 10, 11, 12	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Comunicación	Fluidez de información Relación armoniosa entre áreas	13, 14, 15, 16	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Condiciones laborales	Mejora continua Administración de recursos Remuneraciones	17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima organizacional

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la organización?	X		x		X		
2	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		x		X		
3	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	X		X		X		
4	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		x		
6	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?	X		x		x		
7	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
8	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		x		
10	En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		x		x		
11	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	X		X		X		
12	¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	x		X		X		
14	En la oficina, ¿la información fluye adecuadamente?	x		x		x		
15	En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?	X		X		X		
16	¿Existen suficientes canales de comunicación?	x		x		X		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		x		X		
18	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	X		x		X		
19	¿Los objetivos de trabajo son retadores?			x		X		
20	¿Hay una buena administración de recursos en la organización?	XX		X		X		

Fuente: Adecuado de Belsuzari, 2020.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Juan Carlos Gonzales Cruz..... DNI: ...41935812.....

Especialidad del validador:MBA Administración estratégica.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14...de Noviembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Productividad

Se refiere sobre la productividad, que tiene implicancia en la mejora de los procesos productivos, pues representa que hay una similitud que favorece en la cantidad de los recursos usados y los bienes y servicios que producirán. Es por eso que la productividad tiene un registro que se enlaza en un sistema y a su vez los recursos que fueron usados para generarlos. (Carro y Gonzales, 2012, p. 3).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en una organización está limitada a las dimensiones en un orden financiero, y se considera los factores para la rentabilidad, pues en un largo plazo llegan a influenciar otros factores. (Fontalvo et al, 2017, p. 5)

Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia viene a ser la combinación entre los recursos que logran resultados en específico, la capacidad para obtener un objetivo en un tiempo minúsculo y con un mínimo uso de los recursos. (Fontalvo et al, 2017, p. 6).

Dimensión 3: Factor diferenciador

Se refiere al factor diferenciador como el objeto que hace que un individuo prefiera algo que destaque entre otras opciones, ya sea un servicio por su presentación, por su forma, por la atención o por publicidad. (Vera, 2005, p. 7).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Productividad

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
Eficacia	Desempeño Logro de objetivos y metas Enfoque proactivo	1, 2, 3, 4, 5, 6	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Eficiencia	Recursos Cumplimiento de funciones	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Factor diferenciador	Adaptación al cambio Personal calificado Innovación	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	¿Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a la solución de problemas tanto en campo como en gabinete?	X		x		X		
2	Cree Ud. ¿Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la organización?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros cumplen con las normas de la organización?	X		X		X		
4	¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir que mitigan los riesgos de manera adelantada?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la organización?	X		X		X		
6	¿Considera que las relaciones personales con sus compañeros de trabajo son las mas adecuadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos?	X		X		X		
8	¿Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la organización?	X		X		X		
9	¿Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan?	X		X		X		
10	¿Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la organización?	X		X		X		
11	Como colaborador, ¿ha experimentado la baja productividad en comparación a los últimos años?	X		X		X		
12	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Factor diferenciador	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa?	X		X		X		
15	¿Ha habido errores que no hayan sido detectados de manera oportuna?	X		X		X		
16	¿Considera que los trabajadores que conforman la organización entregan un producto o servicio de calidad?	X		X		X		
17	¿Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿La organización donde labora está en constante Innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos?	X		X		X		

19	¿Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la organización con respecto a sus tareas designadas?	X		X		X	
20	¿La organización innova en las capacitaciones a los trabajadores?	X		X		X	

Fuente: *Adecuado de Paima, 2022.*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Juan Carlos Gonzales Cruz..... DNI: ...41935812.....

Especialidad del validador:MBA Administración estratégica.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14...de Noviembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Soto Moreno, Alex

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad, en la sede filial Lima Norte, requiero validar los instrumentos con el cual se recoge la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de investigación es: Clima organizacional y su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 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

Machaca Vilca, Jenny Katherine

D.N.I.: 72356295

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima organizacional

El clima organizacional cumple la función de crear un vínculo entre los propósitos de una organización y la conducta de los colaboradores de dicha organización, por ende, está basado en ser un conjunto de propiedades que manifiestan una organización, se distingue sola y que influye en los que la conforman. (Dessler, 1976, p.182).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Autorrealización

Se define como autorrealización al interés que tiene el trabajador sobre las posibles opciones que el clima laboral este en favor al desarrollo profesional y personal a futuro. (Palma, 2004, p. 4)

Dimensión 2: Involucramiento laboral

En relación al involucramiento laboral es la identidad que tiene el trabajador con los valores de la organización y con el compromiso mismo, de cumplir el desarrollo general. (Palma, 2004, p. 4).

Dimensión 3: Supervisión

Se considera que la supervisión viene a ser la apreciación de cómo funcionan significativamente la supervisión dentro de la organización, ya sean en apoyo o en orientación para las diferentes labores. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 4: Comunicación

Refiere que la comunicación viene a ser la percepción de la fluidez, la coherencia y la claridad que de manera referente permite la correcta función de la empresa. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 5: Condiciones laborales

Se considera que las condiciones laborales vienen a ser el ambiente que la organización provee, ya sean componentes económicos, materiales o psicosociales, que son de necesidad para poder cumplir con las labores. (Palma, 2004, p. 6).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
Autorrealización	Objetivos de trabajo Aprendizaje Desarrollo personal Reconocimiento	1, 2, 3, 4	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Involucramiento laboral	Compromiso Cooperación Toma de decisiones	5, 6, 7, 8	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Supervisión	Mejora de tareas Valoración de desempeño Superar obstáculos	9, 10, 11, 12	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Comunicación	Fluidez de información Relación armoniosa entre áreas	13, 14, 15, 16	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Condiciones laborales	Mejora continua Administración de recursos Remuneraciones	17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima organizacional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la organización?	✓		✗		✗		
2	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	✗		✗		✗		
3	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	✗		✗		✗		
4	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✗		✗		✓		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	✗		✗		✗		
6	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?	✗		✗		✗		
7	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	✗		✗		✗		
8	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	✗		✗		✗		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	✗		✗		✗		
10	En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✗		✗		✗		
11	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	✗		✗		✗		
12	¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo?	✗		✗		✗		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	✗		✗		✗		
14	En la oficina, ¿la información fluye adecuadamente?	✗		✗		✗		
15	En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armónica?	✗		✗		✗		
16	¿Existen suficientes canales de comunicación?	✗		✗		✗		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	✗		✗		✗		
18	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✗		✗		✗		
19	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	✗		✗		✗		
20	¿Hay una buena administración de recursos en la organización?	✗		✗		✗		

Fuente: Adecuado de Belsuzarri, 2020.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alex Soto DNI:

Especialidad del validador: Economista

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

13...de Diciembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Productividad

Se refiere sobre la productividad, que tiene implicancia en la mejora de los procesos productivos, pues representa que hay una similitud que favorece en la cantidad de los recursos usados y los bienes y servicios que producirán. Es por eso que la productividad tiene un registro que se enlaza en un sistema y a su vez los recursos que fueron usados para generarlos. (Carro y Gonzales, 2012, p. 3).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en una organización está limitada a las dimensiones en un orden financiero, y se considera los factores para la rentabilidad, pues en un largo plazo llegan a influenciar otros factores. (Fontalvo et al, 2017, p. 5)

Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia viene a ser la combinación entre los recursos que logran resultados en específico, la capacidad para obtener un objetivo en un tiempo minúsculo y con un mínimo uso de los recursos. (Fontalvo et al, 2017, p. 6).

Dimensión 3: Factor diferenciador

Se refiere al factor diferenciador como el objeto que hace que un individuo prefiera algo que destaque entre otras opciones, ya sea un servicio por su presentación, por su forma, por la atención o por publicidad. (Vera, 2005, p. 7).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Desempeño Logro de objetivos y metas Enfoque proactivo	1, 2, 3, 4, 5, 6	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Eficiencia	Recursos Cumplimiento de funciones	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Factor diferenciador	Adaptación al cambio Personal calificado Innovación	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficacia								
1	¿Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a la solución de problemas tanto en campo como en gabinete?	X		x		X		
2	Cree Ud. ¿Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la organización?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros cumplen con las normas de la organización?	X		X		X		
4	¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir que mitigan los riesgos de manera adelantada?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la organización?	X		X		X		
6	¿Considera que las relaciones personales con sus compañeros de trabajo son las mas adecuadas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
7	¿Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos?	X		X		X		
8	¿Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la organización?	X		X		X		
9	¿Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan?	X		X		X		
10	¿Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la organización?	X		X		X		
11	Como colaborador, ¿ha experimentado la baja productividad en comparación a los últimos años?	X		X		X		
12	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Factor diferenciador								
13	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa?	X		X		X		
15	¿Ha habido errores que no hayan sido detectados de manera oportuna?	X		X		X		
16	¿Considera que los trabajadores que conforman la organización entregan un producto o servicio de calidad?	X		X		X		
17	¿Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿La organización donde labora está en constante innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos?	X		X		X		

19	¿Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la organización con respecto a sus tareas designadas?	X		X		X	
20	¿La organización innova en las capacitaciones a los trabajadores?	X		X		X	

Fuente: Adecuado de Paima, 2022.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alex Soto DNI:

Especialidad del validador: Economista

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

13...de Diciembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Carlos Andrés Gil Jauregui

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad, en la sede filial Lima Norte, requiero validar los instrumentos con el cual se recoge la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

El título de investigación es: Clima organizacional y su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 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

Machaca Vilca, Jenny Katherine

D.N.I.: 72356295

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima organizacional

El clima organizacional cumple la función de crear un vínculo entre los propósitos de una organización y la conducta de los colaboradores de dicha organización, por ende, está basado en ser un conjunto de propiedades que manifiestan una organización, se distingue sola y que influye en los que la conforman. (Dessler, 1976, p.182).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Autorrealización

Se define como autorrealización al interés que tiene el trabajador sobre las posibles opciones que el clima laboral este en favor al desarrollo profesional y personal a futuro. (Palma, 2004, p. 4)

Dimensión 2: Involucramiento laboral

En relación al involucramiento laboral es la identidad que tiene el trabajador con los valores de la organización y con el compromiso mismo, de cumplir el desarrollo general. (Palma, 2004, p. 4).

Dimensión 3: Supervisión

Se considera que la supervisión viene a ser la apreciación de cómo funcionan significativamente la supervisión dentro de la organización, ya sean en apoyo o en orientación para las diferentes labores. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 4: Comunicación

Refiere que la comunicación viene a ser la percepción de la fluidez, la coherencia y la claridad que de manera referente permite la correcta función de la empresa. (Palma, 2004, p. 5).

Dimensión 5: Condiciones laborales

Se considera que las condiciones laborales vienen a ser el ambiente que la organización provee, ya sean componentes económicos, materiales o psicosociales, que son de necesidad para poder cumplir con las labores. (Palma, 2004, p. 6).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Autorrealización	Objetivos de trabajo Aprendizaje Desarrollo personal Reconocimiento	1, 2, 3, 4	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Involucramiento laboral	Compromiso Cooperación Toma de decisiones	5, 6, 7, 8	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Supervisión	Mejora de tareas Valoración de desempeño Superar obstáculos	9, 10, 11, 12	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Comunicación	Fluidez de información Relación armoniosa entre áreas	13, 14, 15, 16	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Condiciones laborales	Mejora continua Administración de recursos Remuneraciones	17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima organizacional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la organización?	x		x		x		
2	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	x		x		x		
3	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	x		x		x		
4	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral							
5	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	x		x		x		
6	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?	x		x		x		
7	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	x		x		x		
8	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
9	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	x		x		x		
10	En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	x		x		x		
11	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	x		x		x		
12	¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
13	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	x		x		x		
14	En la oficina, ¿la información fluye adecuadamente?	x		x		x		
15	En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?	x		x		x		
16	¿Existen suficientes canales de comunicación?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales							
17	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	x		x		x		
18	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	x		x		x		
19	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	x		x		x		
20	¿Hay una buena administración de recursos en la organización?	x		x		x		

Fuente: Adecuado de Belsuzarri, 2020.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

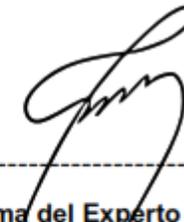
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui** **DNI: 27081377**

Especialidad del validador:**Dr. ADMINISTRACION**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Diciembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Productividad

Se refiere sobre la productividad, que tiene implicancia en la mejora de los procesos productivos, pues representa que hay una similitud que favorece en la cantidad de los recursos usados y los bienes y servicios que producirán. Es por eso que la productividad tiene un registro que se enlaza en un sistema y a su vez los recursos que fueron usados para generarlos. (Carro y Gonzales, 2012, p. 3).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia en una organización está limitada a las dimensiones en un orden financiero, y se considera los factores para la rentabilidad, pues en un largo plazo llegan a influenciar otros factores. (Fontalvo et al, 2017, p. 5)

Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia viene a ser la combinación entre los recursos que logran resultados en específico, la capacidad para obtener un objetivo en un tiempo minúsculo y con un mínimo uso de los recursos. (Fontalvo et al, 2017, p. 6).

Dimensión 3: Factor diferenciador

Se refiere al factor diferenciador como el objeto que hace que un individuo prefiera algo que destaque entre otras opciones, ya sea un servicio por su presentación, por su forma, por la atención o por publicidad. (Vera, 2005, p. 7).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Productividad

Dimensiones	indicadores	items	Niveles o rangos
Eficacia	Desempeño Logro de objetivos y metas Enfoque proactivo	1, 2, 3, 4, 5, 6	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Eficiencia	Recursos Cumplimiento de funciones	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)
Factor diferenciador	Adaptación al cambio Personal calificado Innovación	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Baja (del 0 al 33) Media (del 34 al 67) Alta (del 68 al 100)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	¿Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a la solución de problemas tanto en campo como en gabinete?	X		x		X		
2	Cree Ud. ¿Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la organización?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros cumplen con las normas de la organización?	X		X		X		
4	¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir que mitigan los riesgos de manera adelantada?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la organización?	X		X		X		
6	¿Considera que las relaciones personales con sus compañeros de trabajo son las mas adecuadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia							
7	¿Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos?	X		X		X		
8	¿Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la organización?	X		X		X		
9	¿Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan?	X		X		X		
10	¿Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la organización?	X		X		X		
11	Como colaborador, ¿ha experimentado la baja productividad en comparación a los últimos años?	X		X		X		
12	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Factor diferenciador							
13	¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa?	X		X		X		
15	¿Ha habido errores que no hayan sido detectados de manera oportuna?	X		X		X		
16	¿Considera que los trabajadores que conforman la organización entregan un producto o servicio de calidad?	X		X		X		
17	¿Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿La organización donde labora está en constante innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos?	X		X		X		

19	¿Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la organización con respecto a sus tareas designadas?	X		X		X	
20	¿La organización innova en las capacitaciones a los trabajadores?	X		X		X	

Fuente: *Adecuado de Paima, 2022.*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui** DNI: 27081377

Especialidad del validador:**Dr. ADMINISTRACION**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Diciembre del 2022..



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.

Variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,900	,902	20

	Estadísticas de elemento		N
	Media	Desv. Desviación	
¿Existen oportunidades de progresar en la organización?	4,47	,506	40
¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	4,00	,847	40
¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	4,15	,427	40
¿Se valora los altos niveles de desempeño?	3,88	,911	40
¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	3,95	,846	40
¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?	4,40	,591	40
¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	4,80	,405	40
¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	4,47	,506	40
¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	4,28	,716	40
En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	4,00	,816	40
¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	4,33	,526	40
¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo?	4,25	,588	40

¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	4,18	,675	40
En la oficina, ¿la información fluye adecuadamente?	4,15	,700	40
En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?	4,40	,545	40
¿Existen suficientes canales de comunicación?	4,38	,740	40
¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	4,05	,815	40
¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	4,33	,764	40
¿Los objetivos de trabajo son retadores?	4,35	,533	40
¿Hay una buena administración de recursos en la organización?	4,00	,847	40

Variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,950	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a la solución de problemas tanto en campo como en gabinete?	4,15	,670	39
Cree Ud. ¿Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la organización?	4,28	,560	39
¿Sus compañeros cumplen con las normas de la organización?	4,10	,882	39
¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir que mitigan los riesgos de manera adelantada?	3,85	,904	39
¿Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la organización?	4,13	,656	39
¿Considera que las relaciones personales con sus compañeros de trabajo son las más adecuadas?	4,46	,790	39
¿Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos?	3,79	,695	39
¿Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la organización?	4,41	,549	39

¿Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan?	4,18	,451	39
¿Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la organización?	4,44	,552	39
Como colaborador, ¿ha experimentado la baja productividad en comparación a los últimos años?	3,15	1,461	39
¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	3,82	,914	39
¿Dentro de la organización ha experimentado cambios significativos por el alta de enfoque reactivo de sus compañeros?	3,77	,872	39
¿Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa?	3,85	,709	39
¿Ha habido errores que no hayan sido detectados de manera oportuna?	4,03	,584	39
¿Considera que los trabajadores que conforman la organización entregan un producto o servicio de calidad?	3,82	,914	39
¿Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas?	3,69	,800	39
¿La organización donde labora está en constante innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos?	4,18	,683	39
¿Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la organización con respecto a sus tareas designadas?	3,92	,807	39
¿La organización innova en las capacitaciones a los trabajadores?	3,85	,709	39

Anexo 5: Recolección de datos.

Variable Clima organizacional

Nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
7	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
8	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
9	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
15	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
16	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
17	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
18	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
19	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
22	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
23	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
26	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
27	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
28	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
30	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
32	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
33	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
34	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4
35	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
36	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
37	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
38	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
40	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3

Variable Productividad

Nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3
5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	3	4	5	4	5	5	3
8	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
9	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
10	5	5	4	5	4	5	5		4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	3	4	5	4	5	5	3
15	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
16	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
17	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
18	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
19	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	3	4	5	4	5	5	3
21	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
23	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
26	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	3	4	5	4	5	5	3
28	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
31	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
32	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	3	4	5	4	5	5	3
34	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
35	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
36	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
37	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
38	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4

Anexo 6: Cuestionario

ENCUESTAS PARA DESARROLLO TESIS DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario de Investigación Clima Organizacional

 Jennymachaca85@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Nombres y Apellidos *

Tu respuesta

¿Existen oportunidades de progresar en la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Se valoran los altos niveles de desempeño?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En la oficina, ¿la información fluye adecuadamente?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Los objetivos de trabajo son retadores?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Hay una buena administración de recursos en la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

[Siguiendo](#)

 **Página 1 de 2**

[Borrar formulario](#)

ENCUESTAS PARA DESARROLLO TESIS DE INVESTIGACIÓN

Jennymachaca85@gmail.com (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#)

Questionario de Investigación Productividad

¿Sus compañeros de trabajo aportan sugerencias y dan iniciativas a la solución de problemas tanto en campo como en gabinete?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Cree Ud. ¿Que todos sus compañeros tienen en claro el propósito de la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Sus compañeros cumplen con las normas de la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Sus compañeros de trabajo dan el 100% de sus esfuerzos y responden a los planes de la programación dada por la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Durante el proceso de elaboración del servicio y/o producto se corrigen oportunamente las deficiencias que se presentan?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Considera que sus compañeros de trabajo tienen un enfoque proactivo, es decir que mitigan los riesgos de manera adelantada?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Los trabajadores cumplen con las expectativas del logro de metas de la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Considera que las relaciones personales con sus compañeros de trabajo son las mas adecuadas?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Sus compañeros terminan las diversas tareas programadas en los tiempos previstos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Ud. Considera que sus compañeros del trabajo utilizan de manera responsable y eficientemente los recursos brindados por la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Como colaborador, ¿ha experimentado la baja productividad en comparación a los últimos años?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Todos sus compañeros son conscientes que el impacto de posibles cambios internos, alteran los procedimientos que ocurren dentro de la empresa?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Ha habido errores que no hayan sido detectados de manera oportuna?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Considera que los trabajadores que conforman la organización entregan un producto o servicio de calidad?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Sus compañeros de trabajo cuentan con la experiencia necesaria para el cumplimiento adecuado de sus tareas asignadas?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿La organización donde labora está en constante innovación para la ejecución apropiada de sus proyectos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Considera que sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente al cambio que pueda generar la organización con respecto a sus tareas designadas?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿La organización innova en las capacitaciones a los trabajadores?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 2 de 2

[Borrar formulario](#)



ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES CRUZ JUAN CARLOS, 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 su Contribución en la Productividad de Empresas Constructoras de la Ciudad de Ilo, 2022.", cuyo autor es MACHACA VILCA JENNY KATHERINE, 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, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES CRUZ JUAN CARLOS DNI: 41935812 ORCID: 0000-0002-6658-8666	Firmado electrónicamente por: JCGONZALESC el 10-01-2023 09:26:29

Código documento Trilce: TRI - 0511798