



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores  
de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Taboada Blas, Morelia (orcid.org/0000-0003-2146-2768)

**ASESOR:**

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

**CO-ASESOR:**

Mgtr. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**  
**2023**

## DEDICATORIA

A Dios, forjador de mi camino, por cuidarme siempre y guiar mis pasos.

A mis padres Alejo y Rosa, pilares de mi vida, por su amor invaluable, su apoyo incondicional y su abnegada labor en mi formación profesional, incentivándome siempre a ser mejor cada día.

A mis hermanos y a mi pareja por siempre confiar en mí, empapararme de su amor y ser mi soporte en los momentos difíciles.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino y brindarme fortaleza para seguir adelante.

A mis padres, hermanos y pareja por su comprensión, apoyo y estímulo contante, que me ha permitido llegar a la meta de esta etapa de mi formación profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y cada uno de mis docentes que me brindaron sus enseñanzas a lo largo de este camino.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS:.....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Contingencia entre clima organizacional y productividad laboral .....	20
<b>Tabla 2.</b> Contingencia entre relaciones interpersonales y productividad laboral..	21
<b>Tabla 3.</b> Contingencia entre la autorrealización y productividad laboral .....	22
<b>Tabla 4.</b> Contingencia entre estabilidad y productividad laboral .....	23
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad de las variables .....	24
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre las variables clima organizacional y productividad laboral .....	25
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre relaciones interpersonales y productividad laboral ....	26
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre autorrealización y productividad laboral .....	27
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre estabilidad y productividad laboral .....	28

## RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal, de tipo básica y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 83 trabajadores, al ser una población pequeña se consideró como muestra a la totalidad de la población. Así mismo la técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario que fue validado por expertos, para la fiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.840 confirmando la confiabilidad del instrumento.

Se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.753 y con un nivel de significancia 0.000. Donde se concluyó que existe una relación directa de ambas variables, lo que muestra que, en la medida que mejore el clima organizacional de la empresa constructora, aumentara la productividad de los trabajadores, y viceversa.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad laboral, relaciones interpersonales, autorrealización, estabilidad.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and labor productivity of workers in a construction company in Metropolitan Lima, 2023. This research has a quantitative approach, the design was non-experimental, cross-sectional, basic and correlational. The population under study consisted of 83 workers, being a small population, the entire population was considered as a sample. Likewise, the technique used in this study was the survey, where the questionnaire was used as a data collection instrument and validated by experts. For reliability, Cronbach's alpha was used, obtaining a result of 0.840, confirming the reliability of the instrument.

As a result, a considerable positive correlation was obtained with a Spearman Rho of 0.753 and a significance level of 0.000. It was concluded that there is a direct relationship between both variables, which shows that, to the extent that the organizational climate of the construction company improves, worker productivity will increase, and vice-versa.

Keywords: Organizational climate, labor productivity, interpersonal relationships, self-fulfillment, stability.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a que, el mercado de trabajo en la actualidad es exigente y competitivo, las organizaciones están obligadas a emplear estrategias para adaptarse a los cambios, uno de los temas más relevantes por el cual debe centrarse el interés, es en brindar un ambiente laboral que ayuda a contribuir con la productividad obtener la competitividad que exige el mercado actual (Louffat y Jáuregui, 2019).

A nivel internacional, Sinyan (2022), en un estudio sobre el estado del lugar de trabajo mundial, afirma que, en el continente europeo, países como Italia y España encabezan la lista de tener organización con trabajadores que no se sienten contentos en su lugar de trabajo, destacando que la gran fuente de insatisfacción es un clima laboral inadecuado, que trae consigo la percepción de un trato injusto, trabajo inabarcable, falta de claridad en la comunicación con los gerentes y su falta de apoyo, por lo cual se generan sentimientos negativos que crean una espiral de forma descendente perjudicando la rentabilidad y productividad de las organizaciones. Para las empresas del sector de arquitectura e ingeniería, las medidas adoptadas en los tiempos de pandemia generaron cambios que en muchos casos hasta el momento no vuelven a la normalidad, descuidando el bienestar de los trabajadores y teniendo como consecuencia una baja productividad laboral. Según el estudio realizado por Engler (2019), en Argentina el 54% los colaboradores se sienten disconformes con el ambiente donde trabajan y por ende impide una óptima productividad laboral. Asimismo, según el estudio *Preparing for take-off*, indica que entre el 2013 y 2018 el descuido del clima laboral provocó un incremento del 23% en cuanto a las pérdidas de recursos humanos.

A nivel nacional, Fonseca (2019), en un estudio sobre el “motivo por el cual un colaborador abandonaría el trabajo”, indica que en las organizaciones peruanas un 86% de los colaboradores dejaría el trabajo por un clima laboral negativo, entre sus principales problemas destaca la mala relación con los superiores y el pésimo liderazgo. Asimismo, indica que los colaboradores comprometidos en aumentar la productividad pueden mejorar la rentabilidad de la organización hasta en un 15%. El diario *Gestión* (2022) señaló que un mal clima laboral disminuye hasta en 55%



la productividad de los colaboradores, por ello se resalta la importancia de tener a los colaboradores escuchados, integrados y reconocidos. A pesar de lo antes mencionado según las encuestas IPSOS realizada a más de 2000 gerentes más importantes del país, sobre cuáles son las prioridades que tienen para sus empresas en el 2023, se obtuvo como resultado que solo el 9% considera relevante mejorar el clima organizacional enfocándose en su mayoría en la reducción de costos y mejora de procesos y sobre la pregunta en que área de la empresa ponen mayor atención, los resultados tampoco fueron alentadores debido a que solo el 6% pone atención al área de Recursos Humanos debido que la gran mayoría se enfoca en el área comercial.

A nivel local, en este caso centrándonos en la empresa constructora en estudio, la cual enfrento muchos cambios en sus operaciones después de la pandemia COVID-19, se ha observado algunos inconvenientes como: la falta de comunicación, dificultad para manejar los conflictos de manera correcta, desorden, falta de planeación y mal empoderamiento, lo que podría generar un clima organizacional hostil, esta situación problemática por la que actualmente atraviesa la empresa es preocupante ya que evita una óptima productividad del capital humano y por ende incumplimiento de objetivos, que al ser una empresa que se encuentra en el sector de construcción, donde se trabaja con límites de fechas para la entrega de proyectos, corre el riesgo de perder su prestigio empresarial.

Para el desarrollo del presente estudio, se planteó el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023?

Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023?; (ii) ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023?; y, (iii) ¿Cuál es la relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023?

Como justificación teórica del presente estudio, pretende analizar teorías de diversos autores para profundizar el conocimiento sobre las variables, asimismo, comprobar si las teorías descritas por los autores Moon (2008) sobre el clima organizacional y Rodríguez (2011) sobre productividad laboral, se puede aplicar en las empresas constructoras de Lima Metropolitana; respecto a la justificación metodológica pretende contribuir con la adaptación de un instrumento de recolección de datos a una realidad determinada, siendo este el caso, a una empresa del sector construcción, instrumento que podrían servir como referencia para investigaciones futuras. En cuanto a la justificación práctica, pretende aportar a los directivos de la empresa mayor conocimiento sobre el problema existente, para brindar soluciones, con el objetivo de lograr el bienestar y tranquilidad del capital humano, logrando obtener una alta productividad.

El objetivo general que se planteó fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: (i) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023; (ii) Establecer la relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023; y, (iii) Establecer la relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

En consecuencia, la hipótesis general fue: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: (i) Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023; (ii) Existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023; y, (iii) Existe relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales, referentes a las variables que son materia del presente estudio, se tiene a Vilela (2022), con su investigación sobre clima organizacional, se planteó como objetivo determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. La pesquisa tuvo como metodología un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental correlacional causal. La muestra empleada fue de 30 colaboradores administrativos, para los cuales se utilizó cuestionarios de tipo Likert. Respecto al resultado obtenido en el análisis de Pearson, mostró el valor de ( $p < .01$ ) determinando así la existencia una correlación altamente significativa entre ambas variables. El estudio concluyó mencionado que la percepción de los colaboradores respecto al clima que se vivencia en la organización es relevante con la manera en cómo los colaboradores se comportan para lograr los objetivos trazados.

Cunya (2021) en su investigación sobre clima y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa del sector construcción en Piura, se tuvo como propósito determinar la relación entre las dos variables en mención, el cual se respaldó en un enfoque cuantitativo, tipo de con diseño correlacional, como instrumento se aplicó el cuestionario a 98 trabajadores, obteniendo como resultado una correlación positiva media con valores de  $\rho = .246$  y  $p < .05$ . Concluyó indicando que, a mayor y mejor clima en la empresa, mayor compromiso de parte de los trabajadores.

Rivera (2020) realizó un estudio el clima y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa BMX constructores EIRL en Piura, cuyo propósito fue la determinación de la relación existente entre ambas variables. La pesquisa tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental, se realizó un muestreo por conveniencia, teniendo a los 22 trabajadores pertenecientes al área de habilitación de estructuras de la empresa en mención. Adicionalmente se tuvieron resultados en donde se evidenció la existencia de una relación positiva muy fuerte entre ambas variables con un valor

de  $\rho=.816$  y  $p<0.05$ . Concluyó indicando que, al existir un buen clima organizacional, este se podrá ver reflejado en los resultados positivos de la productividad de los trabajadores que se encuentran en el área de habilitación de estructuras de la empresa constructora.

Yarleque (2022) en una investigación sobre clima organizacional, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y la productividad laboral del personal de una institución de salud pública en Amazonas. La metodología utilizada de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal; se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento denominados cuestionario el cual fue aplicado a la muestra de 65 colaboradores teniendo como resultados se aprecia un valor de correlación de 0.893 y Sig. bilateral  $<0.05$  es decir, se mostró una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Se concluyó indicando, que mientras más y mejor ambiente laboral exista en la institución de salud pública, más productivo será el personal de la misma.

Figuroa (2022) en su investigación sobre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores pertenecientes a una institución educativa superior pública en Lima, se tuvo como propósito establecer la relación entre ambas variables. Para la metodología se realizó un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, se aplicó una encuesta a 70 colaboradores lo cuales pertenecían a la población muestral, mostrando el resultado de una relación positiva considerable entre las variables, según los valores obtenidos, con  $0.613=\text{Rho de Spearman}$  y  $.000=\text{Sig.}$  Se concluyó indicando que la institución en estudio debe prestar más importancia a los componentes del clima en las organizaciones, para mejorar el desempeño.

A nivel internacional, Alarcón et al. (2021) en su estudio realizado en Filipinas, sobre el entorno laboral en la productividad y satisfacción laboral de las empresas de subcontratación de procesos empresariales en Ciudad Quezon, plantearon como propósito determinar el efecto entre las variables. La pesquisa tuvo como metodología un estudio cuantitativo descriptivo, mediante un muestreo por conveniencia de 312 encuestados, los resultados mostraron que los factores del

entorno laboral que se mencionan en este estudio como: entorno físico, seguridad laboral y tecnología son importantes para la productividad y satisfacción de los trabajadores. Indicando así que el entorno laboral tiene un efecto significativo en la productividad y satisfacción de los trabajadores de la empresa en estudio. La conclusión indica que, al existir un ambiente de trabajo positivo, incrementara la productividad y satisfacción de los trabajadores.

Riyadi (2019) en su investigación realizada en Kalimantan Oriental respecto al clima y satisfacción laboral en el estrés y desempeño de los empleados del sector manufacturero de metales y minerales, tuvo como finalidad revelar la influencia de las variables dependientes en las independientes. Fue una investigación cuantitativa con diseño correlacional, la muestra fue de 120 miembros de las empresas del sector en estudio, Los resultados obtenidos indicaron que, el clima laboral tiene influencia significativa respecto al estrés, pero su influencia no es significativa respecto al desempeño de los empleados, a diferencia de la satisfacción que tiene influencia significativa con ambas variables dependientes. Se concluye indicando que el motivo por el cual el clima en la organización no influye en el desempeño, en este estudio se debe a que el 72% de los trabajadores son hombres, los cuales prestan menos atención a la instalación de trabajo.

Hasan, et al. (2020) en una investigación realizada en Bangladesh respecto al entorno laboral y la satisfacción de los trabajadores de dos sectores, agrícola y eléctrico, se planteó como propósito comprender la relación entre las dos variables. Se realizó un análisis cuantitativo, para la muestra de 50 trabajadores por cada sector que procedían específicamente de dos organizaciones denominadas Departamento de extensión agrícola y Junta de Electrificación Rural de Bangladesh de los cuales se recopilaron datos a través de un cuestionario. El resultado del análisis indica que, para los trabajadores del sector eléctrico, la satisfacción en el trabajo está relacionada positivamente con el entorno laboral social, físico y seguro obteniendo valores como  $r = (0,692; 0,423 \text{ y } 0,596)$  respectivamente. Mientras que para los trabajadores del sector agrícola la relación es positiva y significativa no solo para el entorno laboral social, físico y seguro sino

también para el entorno laboral financiero con un valor de  $r = (0,393)$ . El estudio revela un impacto significativo del entorno de trabajo sobre la satisfacción laboral. Por lo tanto, concluyó en que las organizaciones no pueden funcionar correctamente, mientras que el entorno laboral siga siendo el principal problema para un personal insatisfecho.

Berberoglu (2018) en su estudio realizado en Chipre, acerca del impacto del clima laboral en el compromiso y desempeño organizacional percibidos por los trabajadores de los hospitales público, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima laboral sobre el compromiso y el desempeño. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, usando el cuestionario para la recopilación de datos, el cual fue aplicado a una muestra de 212 trabajadores de los hospitales públicos. Los hallazgos de los resultados revelaron que las variables están altamente correlacionadas y la regresión lineal simple indicó que el clima laboral es significativo para predecir el compromiso y desempeño organizacional percibido. La conclusión indica que, si los empleados del sector en estudio perciben el clima laboral de manera positiva, tendrán mayores niveles de compromiso Y desempeño dentro de la organización.

Shammout (2022), en un estudio realizado en Turquía, sobre el clima y desempeño laboral de una empresa inmobiliaria, se planteó como objetivo investigar la relación entre las dos variables. Se tuvo como metodología un método cuantitativo, corte transversal, el tamaño de la muestra fue de 92 trabajadores, se adaptó un cuestionario para la prueba de datos y relación de las variables, se utilizó el análisis de correlación de Pearson cuyo resultado fue mayor a 0.000 para todas las hipótesis de la investigación, teniendo como resultado la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables en estudio. La conclusión indicó que, los factores seleccionados para el clima organizacional tal como: carga de trabajo adecuada, el apoyo entre pares y supervisores, son fundamentales para el buen desempeño de los trabajadores de la empresa en estudio.

Así mismo, a continuación, se presentan teorías, las cuales están relacionadas con el tema en estudio, el clima organizacional, de acuerdo con Méndez (2006) tiene como origen la sociología, debido a que nace de la idea de que la persona reside en ambientes dinámicos y complejos ya que los grupos colectivos que forman a la organización generan comportamientos diferentes lo cual afecta el ambiente laboral. De la misma manera lo define como la forma en que los trabajadores establecen procesos de relaciones sociales los cuales son influenciados por un sistema de creencias, actitudes y valores.

Para Moon (2008), dicha variable, es el ambiente que engloba las percepciones, las relaciones y el ambiente físico, señalándolas como características de la arquitectura y diseño de la organización. Según Alcalá, (2011) lo constituyen las percepciones que los colaboradores comparten sobre elementos importantes de la organización, como: las relaciones sociales, estructura y procesos organizacionales que ocurren en el medio laboral.

Del mismo modo García, (2009) arguye que este constructo es la percepción que tienen los trabajadores respecto a las relaciones interpersonales, el ambiente físico y a los aspectos estructurales (procedimientos), que influyen en las relación y reacciones del comportamiento del trabajador lo cual repercute en la productividad de su trabajo

Mientras que para Chiavenato (2000) indica que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades que tiene el ambiente laboral y que son experimentadas por los colaboradores de la empresa, además de influir directamente en el comportamiento de los trabajadores. La importancia de buscar un buen ambiente laboral radica en que influye de forma notoria en el comportamiento, satisfacción y por lo tanto en la productividad de los trabajadores, lo cual genera ventajas para el logro de los objetivos organizacionales (Álvarez, 1995).

Dessler (1976) citado por García (2009) menciona que la importancia de la definición de este constructo se basa en el vínculo de sus enfoques por ello cita a

Halpin y Crofts (1962), quienes plantean el enfoque subjetivo en el cual lo plantea como la percepción del trabajador respecto a la compañía, mencionando las necesidades sociales de los mismos y si están se satisfacen o no. Y a Litwin y Stringer (1968), quienes plantean el enfoque estructural - subjetivo, en el cual indican que éste comprende el punto de vista de los colaboradores sobre los efectos percibidos del sistema formal e informal de la compañía.

Bedoya y García (1997) mencionan que los colaboradores no realizan sus actividades en el vacío, es decir que los colaboradores llegan a su centro de labor con ideas preconcebidas, sobre quiénes son, sobre lo que merecen y sobre las capacidades que poseen para realizar sus actividades. Los factores que se relacionan con el trabajo tal como la estructura organizacional, el estilo de los jefes, opinión de los compañeros sirve para que el trabajador determine cómo ve su ambiente laboral puesto que la productividad de los trabajadores puede ser el resultado del análisis a partir de un enfoque subjetivo respecto.

Gómez (2013) indica que existen varios tipos de clima organizacional, entre los que se encuentran los percibidos como un factor positivo para los trabajadores como: (a) el incluyente, en el cual la diversidad (culturas, grupos étnicos, capacidades físicas entre otros) son bienvenidos, logrando así que los miembros de la empresa se sientan valorados por las cualidades que los hacen únicos; (b) el consultivo, en donde la comunicación es fundamental, sin importar la jerarquía aquí se valora todas las propuestas para resolver los inconvenientes.

También se tiene que otros tipos son percibidos como un factor negativo como es el Paternalista, donde existe un liderazgo que se enfoca demasiado en el control de cada aspecto del trabajo y genera que los trabajadores no puedan realizar nada sin una vigilancia constante y se tiene al Autoritario donde las decisiones se dan desde arriba sin tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores.

En las organizaciones que se encuentran dentro del sector construcción, el tema del clima en donde se labora es sumamente delicado ya que si este es



percibido de forma negativa genera lo mismo en la actitud de los trabajadores lo cual tiene como consecuencia, situaciones de conflicto que desencadena una baja productividad, pérdida de tiempo y dinero. Por ello es recomendable realizar un diagnóstico que mida la percepción de los trabajadores respecto a éste pues sirve como indicador de dirección para la organización (Rubio, 2016).

Según Burke (2017) para promover un ambiente de trabajo positivo es un desafío por lo cual se deben practicar comportamientos que demuestren cooperación y generen confianza. Señala que algunas de las formas para construir ese ambiente optimo en el trabajo se basa en mostrar gratitud, fomentar un entorno en el que este bien cometer errores comprometiéndose que se debe aprender de ellos y no dejar de celebrar logros, sirve para alentar a los miembros e informar que todos sus esfuerzos son elogiados, adicionalmente Geue (2018), señala otros comportamientos como: Comunicación continua para mantener a los trabajadores actualizados con la información, escuchar opiniones, crear objetivos claros, fomentar la colaboración y respetar la diversidad. Ambos autores resaltan que un clima organizacional positivo permite hacer todo mejor.

Para Moon (2008) las dimensiones que hacen posible que el clima organizacional sea diagnosticado son tres: (1) relaciones interpersonales, (2) autorrealización y (3) estabilidad.

Las relaciones interpersonales, como primera dimensión, trata sobre la percepción que tienen los miembros de la organización referente a la existencia de un ambiente laboral agradable, con relaciones sociales gratas entre jefes y pares. Esta también se define como la habilidad que se posee para colaborar con los miembros de empresa, coordinando las funciones diarias con el objetivo de cumplir las metas organizacionales sin obstaculizar el trabajo de los demás miembros (Hancock et al, 2021).

La autorrealización, como segunda dimensión, es conceptualizada como el pleno desarrollo del potencial que tienen las personas (Maslow, 2018). La autorrealización profesional en el trabajo implica lograr los objetivos que se tienen

en mente, realizando un trabajo por el cual se sienta pasión al realizarlo día a día, con el que se tenga tiempo libre de poder realizar otras cosas de interés. Un paradigma que para las empresas es difícil de alcanzar debido a que todas las personas se motivan de forma diferente para lograr sus proyectos de vida

La estabilidad, como tercera dimensión, hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre el grado de las posibilidades de permanencia dentro de la organización, estimando la retención del personal o su despido con un criterio adecuado y justo (Mercado y Toro, 2017). Cuando se desarrolla exitosamente el sentido de permanencia, se orilla al trabajador a tener un desenvolvimiento activo, manifestando fidelidad con la empresa y tomando los objetivos de la compañía como propios, por lo cual se logrará tener trabajadores enfocados en mejorar la productividad reflejando así los valores de la empresa (Revilla, 2017).

Por lo indicado anteriormente, Mercado y Toro (2008) señalan que las dimensiones, se pueden observar cómo directrices las cuales ayudan a orientar el trabajo que desempeñan los miembros de la organización. Asimismo, permiten contemplar los valores y aptitudes del trabajador, es decir, que para que una empresa pueda crecer es fundamental que disponga de unos parámetros de comportamiento y productividad, así permitir un buen ambiente laboral y por ende un óptimo rendimiento en cuanto a la producción.

En cuando la productividad laboral, que es la segunda variable en estudio, se tienen diversas teorías. En principio, Fernández (2014) indica que ésta es la capacidad que tiene el miembro de la organización para lograr objetivos y generar resultados de calidad con menor esfuerzo tanto físico como financiero y el cual tiene el beneficio de permitir a los trabajadores desarrollar su potencial logrando un nivel superior en la calidad de vida.

Por su parte, Brochet (2011), argumenta que consiste en un trabajo en conjunto entre la organización, el trabajador y la tecnología para lograr un objetivo.

Por ende, no solo depende de los recursos de la organización, sino también de la motivación del talento humano y el ambiente laboral que posee la organización.

La citada variable hace referencia a la combinación de la gestión y recursos que se emplean para los productos o servicios, de manera que la cantidad que se brinda sea adecuada para la necesidad que se tenga (García & Palao, 2010).

Del mismo modo la teórica económica menciona que, el incremento del sueldo de los trabajadores debe ir de la mano con ésta, de tal forma que lo que produce el trabajador pueda alcanzar para cubrir el sueldo. Si en caso el incremento es mucho más que la productividad, podría generarse pérdidas para la organización, ya que no podrán cubrir el nuevo costo (Instituto Peruano de Economía, 2021).

La importancia de dicha variable se basa en que es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, crecimiento económico y su permanencia en el tiempo. Razón por la que los líderes de la empresa deben saber identificar cuáles son los factores que impulsan a los miembros de la empresa a ser más productivos, algunos de ellos son aprendizaje, motivación, satisfacción, participación, entre otros (Jones & Chung, 2006).

Para Rojas (2022) argumenta que la variable en mención dentro de la industria de la construcción es considerada uno de los mejores indicadores de la eficiencia productiva, indica que lograr niveles altos de productividad tienen como resultado una alta rentabilidad y que una de las estrategias para lograrlo es no dejar que los esfuerzos de los trabajadores pasen desapercibidos, por el contrario, estos deben ser reconocidos para impulsar a optimizar procesos que tengan resultados significativos. Del mismo modo Shankar et al. (2018) resalta el vínculo de la productividad laboral con el lugar de trabajo en la industria de la construcción, debido a que afecta a todos los procesos de la empresa. Señala que la clave para una productividad óptima es la mejora continua, la cual está constituida por los pasos que se mencionan a continuación a) elaborar y describir las operaciones y el orden en las que se realizan, b) ser eficiente y generar menos desperdicios, es decir utilizar menos recursos para cumplir los objetivos y c) correcto manejo y

almacenamiento de materiales esto ayuda a evitar retrasos y que el trabajo se ejecute sin inconvenientes Según Damioli et al. (2021), la eficacia se basa en realizar lo correcto, que la eficiencia en realizar las cosas bien, por ende, la productividad es hacer lo correcto bien, lo cual significa que no se trata de trabajar duro, se trata de trabajar de forma inteligente.

Rodríguez et al. (2011) dicha variable es la combinación de la gestión y recursos que muestra la eficiencia al producir bienes o brinda servicios que tengan resultados de calidad. En base a ello para poder diagnosticarla se hace alusión a sus dimensiones de las cuales tres de ellas se mencionan a continuación debido a que se relacionan de forma directa con el presente estudio: (1) Rendimiento en la tarea, (2) Manejo de conflictos y (3) Competencias laborales.

El rendimiento en la tarea, como primera dimensión, se define como el grado en el que un trabajador demuestra sus habilidades en la realización de actividades formalmente reconocidas las cuales aportan al logro de los objetivos de la organización de manera directa e indirecta (Koopmans et al., 2011).

El manejo de conflictos, como segunda dimensión, se define como, habilidad socioemocional que permite enfrentar, de manera constructiva, las diferencias incompatibles entre personas, evitando desenlaces negativos. Los conflictos son hechos que se dan naturalmente en una organización y de los cuales se debe aprovechar, sacándoles el máximo aprendizaje para futuros episodios similares (Robbins, 2009).

Las competencias laborales, como tercera dimensión, se define como el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que son necesarias para desempeñarse de forma autónoma y estar en la capacidad de colaborar en el entorno laboral (Spencer, 1993).

Es importante mencionar cuales son los factores que influyen en la productividad laboral, entre los cuales se encuentra el ambiente laboral, es decir las relaciones sociales dentro de la empresa, esto va de la mano con la motivación de los colaboradores, la capacidad de liderazgo y las habilidades blandas,

asimismo se resalta la importancia de las condiciones de trabajo, la calidad de recursos, materiales con los que dispone la empresa. Conocer los factores contribuye a saber cuáles son los puntos débiles para tomar buenas decisiones (Salimova et al. 2022).

Asimismo, Jarkas et al. (2012) argumentan que para los trabajadores de esta industria los factores significativos para su productividad son: habilidad de la mano de obra, supervisión del trabajo, escasez de los materiales, la comunicación entre administración y operarios, épocas de cambio de clima, falta de suministro de trabajo con el transporte.

Para Sparsh y Neeraj (2020) señala que un colaborador productivo no es el que trabaja más horas, sino es el que trabaja mejor.

Referente a todo lo expuesto sobre las variables del presente estudio, Ortiz, et al. (2019), señalan que la existencia de un buen ambiente dentro del trabajo genera muchos efectos positivos, tal como: un nivel de satisfacción alto, disminución en la rotación del personal y el aspecto más importante para la organización, una productividad laboral eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El tipo de investigación fue básica, pues en un trabajo que se origina en un marco teórico, el cual se lleva a cabo para obtener nuevos conocimientos sobre sucesos observables sin necesidad de contrastarlos con ningún aspecto práctico (CONCYTEC, 2018).

El enfoque del estudio fue cuantitativo, según Kumar (2019) se caracteriza por que sigue un conjunto de procedimientos estructurados y secuenciales que usa la recolección de datos para apoyar o refutar hipótesis sobre un fenómeno concreto con base a análisis estadísticos y medición numérica, teniendo como objetivo la comprobación de teorías. Asimismo, buscar medir la realidad objetiva a través de la medición y los cálculos.

El diseño del estudio fue no experimental, debido a que no se generaron cambios en las variables es decir no se manipularon; con corte transversal ya que se analizaron los datos de las variables sobre una población muestra en un momento determinado. Bouikidis y Rutberg (2018) señalaron que este diseño se basa principalmente en la observación del fenómeno en estudio como tal y su comportamiento natural para analizarlos posteriormente.

La presente investigación tiene un nivel correlacional, de manera que permitió medir el grado de relación entre ambas variables. Según Atmowardoy (2018) la investigación correlacional inicia con un análisis descriptivo de manera que al conocer las medidas de las variables se pueden estudiar sus relaciones.

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

La presente investigación consta de dos variables que se definen a continuación: En cuanto a la definición conceptual, se tiene a la primera variable (V1) como clima organizacional, según Moon (2008) Es el ambiente que engloba las percepciones, las relaciones y el ambiente físico, señalándolas como características de la arquitectura y diseño de la organización. y como segunda variable (V2) la productividad laboral, según

Rodríguez, et al. (2011) Es la combinación de la gestión y recursos que muestra la eficiencia al producir bienes o brinda servicios que tengan resultados de calidad.

En cuanto a la definición operacional, que engloba las variables, sus definiciones, dimensiones, indicadores y la escala de medición correspondiente a la operacionalización de la variable se muestran en el (Anexo 1).

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

La población está compuesta por 83 trabajadores de la empresa constructora en estudio. Mohsin (2016) la define como un conjunto de elementos que comparten ciertos criterios en particular los cuales se pretenden estudiar.

Respecto a los criterios de inclusión, fueron incluidos los obreros de construcción y los operadores de maquinarias que se encuentran laborando en Lima Metropolitana y en cuanto a los criterios de exclusión, fueron excluidos, el personal administrativo y los profesionales como topógrafos, arquitectos e ingenieros (sobrestantes, jefes de obra, jefes de seguridad y ambientales)

Según Hernández et al. (2018), indican que, al existir una población pequeña, la muestra no es necesaria debido a que desnaturaliza los resultados del estudio, la cual es considerada como la población muestral. Asimismo, Mc Guigan (1996), afirma que, si una población es pequeña, para observarla adecuadamente se debe estudiar a toda la población, en base a ello el presente estudio estará conformado por la totalidad de la población.

En tanto a unidad de análisis, Hernández y Mendoza (2020) se refieren a los participantes a los que se le aplica el instrumento de medición. En este caso, corresponde a los obreros de construcción y operadores de maquinarias de la empresa constructora en estudio, que se encuentren laborando en Lima Metropolitana.

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

En cuanto a la técnica de este estudio se utilizó la encuesta. De acuerdo con Dalati (2018), la encuesta es una técnica para recoger y analizar la información por medio de preguntas a un conjunto de personas con relación a un tema específico.

Respecto al instrumento, para este estudio se empleó el cuestionario. Sandoval (2017) define al cuestionario como un instrumento para recolectar datos en un orden lógico sobre una problemática.

Para el primer cuestionario sobre la variable clima organizacional, se tuvo como referencia la validación psicométrica de la escala de Clima Social Organizacional (WES) por el autor Moos (2008) con la finalidad de medir el clima social organizacional de manera confiable y válida, la cual fue adaptada para evaluar a los trabajadores de la empresa constructora en estudio, el instrumento cuenta con 3 dimensiones y 18 ítems.

Para el segundo cuestionario sobre la variable productividad laboral, se tuvo como referencia la escala de rendimiento laboral individual de los trabajadores por los autores Koopmans et al. (2013) con la finalidad de analizar las propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral, instrumento que fue adaptado para evaluar a los trabajadores de la empresa constructora en estudio, el instrumento cuenta con 3 dimensiones y 18 ítems.

El cuestionario utilizado cuenta con la escala tipo Likert (1932). Según Adetayo (2019) la define como un conjunto de ítems que está compuesto por afirmaciones favorables y desfavorables para una evaluación psicométrica de las personas en estudio. Asimismo, menciona que se usa este tipo de escala para medir información ordinal.

En cuanto a la evidencia de validez del instrumento, hace referencia a las exigencias que deben cumplir los instrumentos respecto al grado en el que la teoría y la evidencia proporcionan una base científica que respalda las interpretaciones de las puntuaciones de una prueba con el uso propuesto. (American Educational Research Association et al., 2018). La evidencia de



validez de ambos instrumentos del presente estudio fue recabada a partir del juicio de 03 expertos, quienes posterior a la evaluación consideraron que era aplicable (Anexo 3).

Respecto al coeficiente de confiabilidad, se hace referencia a la correlación entre puntajes en dos formularios equivalentes de la prueba, suponiendo que completar un formulario no tiene efecto sobre el desempeño en el segundo (American Educational Research Association et al., 2018).

Por lo tanto, en esta investigación se utilizó el coeficiente Alfa (Cronbach, 1951), que permitió lograr medir la fiabilidad y consistencia de preguntas del instrumento. En ese sentido, se obtuvo como resultado el valor mayor de 0.852 en la variable clima organizacional y 0.877 en productividad laboral, siendo ambos un grado considerable de fiabilidad (Anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de los datos inició solicitando la autorización a los directivos de la empresa constructora en estudio, explicando el motivo y la importancia de realizar la investigación. Para la aplicación de los cuestionarios se identificó a los trabajadores que haya cumplido con los criterios de inclusión. Una vez concluida la aplicación, se realizó la recopilación de la información en una base de datos, posterior a ello, estos pasaron a ser procesados y analizados a través del programa IBM SPSS Statistics, lo cual permitió plasmar los resultados en tablas para el análisis y discusión, así finalmente brindar las conclusiones y las recomendaciones.

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

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación de los cuestionarios se procedió a trasladarlos a *Microsoft Excel* para obtener el promedio de los resultados respecto a las variables, asimismo estos pasaron a ser procesados por el programa IBM SPSS Statistics, para realizar un análisis descriptivo e inferencial y así evaluar la relación de las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo de la investigación se realizó con la autorización del representante legal de la empresa constructora, del mismo modo se cumplió de forma estricta con las normas establecidas por la Universidad, respetando los derechos de los autores a través del uso de las normas APA. A continuación, se detallan los principios éticos considerados:

Respecto a la beneficencia, este estudio procura brindar información importante para la empresa constructora y otras personas que se encuentren interesados en el tema. En cuanto a la no maleficencia, este estudio no pretende provocar daños de ningún tipo a los participantes involucrados. Para la autonomía, este estudio se realizó respetando las opiniones de los participantes involucrados y finalmente en cuanto a la justicia, en este estudio se brindó un trato equitativo y justo para todos los participantes sin exclusión alguna.

#### IV. RESULTADOS:

En este capítulo se detallan los resultados por medio del análisis descriptivo utilizando tablas de contingencia para las variables con sus respectivas dimensiones; a su vez, se desarrolló el análisis inferencial en el cual se efectuó la prueba de normalidad donde se conoció que la distribución de los datos fue no normal y así se decidió emplear la prueba estadística Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de este trabajo.

Respecto al Análisis descriptivo, según Holcomb (2017) arguye que la estadística descriptiva consiste en comprender, organizar y describir los datos proporcionando resúmenes que tenga datos cuantitativos y visuales como tablas y gráficos sobre los estudios realizados.

**Tabla 1**

*Tabla de contingencia entre clima organizacional y productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Bajo	4 (4.8 %)	3 (3.6 %)	1 (1.2 %)	8 (9.6 %)
	Medio	2 (2.4 %)	64 (77.1 %)	2 (2.4 %)	68 (81.9 %)
	Alto	0 (0 %)	0 (0 %)	7 (8.4 %)	7 (8.4 %)
Total		6 (7.2 %)	67 (80.7 %)	10 (12 %)	83 (100 %)

*Nota.* Elaborado con SPSS

La Tabla 1 describe que para el clima organizacional predomina el nivel “Medio” con 81.9 %, esto se debe a que las relaciones interpersonales no son ni buenas ni malas, pues los trabajadores no se integran completamente con los compañeros y entorno de trabajo, las reuniones y felicitaciones son regulares, lo mismo sucede con la iniciativa y estabilidad de estos, seguido del nivel “Bajo” con 9.6 % y “Alto” con 8.4 %. A su vez, para la variable productividad laboral predomina el nivel “Medio” con 80.7 %, esto se debe a que los trabajadores en sus funciones, manejo de conflictos y competencias muestran un punto neutro, no tan bueno ni malo, esto hace que las tareas, los problemas, las negociaciones y el trabajo en equipo se lleven a cabo, pero no con indicadores tan altos, seguido del nivel “Alto” con 12 % y “Bajo” con 7.2 %.

Al evaluar ambas variables, 77.1 % refirió que mientras el clima organizacional se sitúa en el nivel “Medio” lo mismo ocurre con la productividad laboral; así mismo, 8.4 % señaló que si el clima organizacional se posiciona en el nivel “Alto” sucede lo mismo con la productividad laboral, también es “Alto”; inclusive 4.8 % aseveró que si el clima organizacional es “Bajo” entonces la productividad laboral también es “Bajo”. Estos resultados presentan una tendencia bastante marcada, puesto que mientras se evidencia que los niveles de clima organizacional suben los niveles de productividad también lo hacen y de forma proporcional.

**Tabla 2**

*Tabla de contingencia entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Relaciones interpersonales	Bajo	5 (6 %)	7 (8.4 %)	1 (1.2 %)	13 (15.7 %)
	Medio	0 (0 %)	56 (67.5 %)	2 (2.4 %)	58 (69.9 %)
	Alto	1 (1.2 %)	4 (4.8 %)	7 (8.4 %)	12 (14.5 %)
Total		6 (7.2 %)	67 (80.7 %)	10 (12 %)	83 (100 %)

*Nota.* Elaborado con SPSS

La Tabla 2 describe que para la dimensión relaciones interpersonales predominó el nivel “Medio” con 69.9 %, esto se debe a que la gran mayoría de trabajadores manifiesta una integración regular con su entorno de trabajo y compañeros, además las reuniones son las necesarias (ni pocas ni muchas) que garantizan el desarrollo del proyecto, así mismo las felicitaciones y valoración de ideas son regulares, seguido del nivel “Bajo” con 15.7 % y en el nivel “Alto” fue 14.5 %. A su vez, en cuanto a la variable productividad laboral predominó el nivel “Medio” con 80.7 %, seguido del nivel “Alto” con 12 % y el nivel “Bajo” con 7.2 %.

Al evaluar ambas variables, 67.5 % refirió que mientras las relaciones interpersonales se sitúan en el nivel “Medio” lo mismo ocurre con la productividad laboral; asimismo, 8.4 % señaló que si las relaciones interpersonales se posicionan en el nivel “Alto” lo mismo pasa con la productividad laboral, es “Alto”; en tanto, 8.4 % de ellos precisó que si las relaciones interpersonales tienen nivel “Bajo” entonces la productividad laboral tiene nivel “Medio”. Estos resultados presentan una tendencia bastante marcada, puesto que mientras se evidencia que

los niveles de las relaciones interpersonales suben, los niveles de productividad también lo hacen y de forma proporcional.

**Tabla 3**

*Tabla de contingencia entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Autorrealización	Bajo	3 (3.6 %)	8 (9.6 %)	1 (1.2 %)	12 (14.5 %)
	Medio	3 (3.6 %)	59 (71.1 %)	2 (2.4 %)	64 (77.1 %)
	Alto	0 (0 %)	0 (0 %)	7 (8.4 %)	7 (8.4 %)
Total		6 (7.2 %)	67 (80.7 %)	10 (12 %)	83 (100 %)

*Nota.* Elaborado con SPSS

La Tabla 3 describe que para la dimensión autorrealización predominó el nivel “Medio” con 77.1 %, esto se debe a que la gran mayoría de trabajadores cuenta con autonomía y organización aceptable (ni tan buena ni tan mala), reflejado en la realización de actividades por iniciativa sólo en ocasiones y una gestión regular de la presión laboral, suficiente para mantener el funcionamiento de sus actividades, seguido del nivel “Bajo” con 14.5 % y en el nivel “Alto” fue 8.4 %. A su vez, en cuanto a la variable Productividad laboral predominó el nivel “Medio” con un porcentaje de 80.7 %, seguido del nivel “Alto” con 12 % y el nivel “Bajo” con 7.2 %.

Al evaluar ambas variables, 71.7 % refirió que mientras la autorrealización se sitúe en el nivel “Medio” la mismo ocurrirá con la productividad laboral; así mismo, 8.4 % señaló que si la autorrealización se posiciona en el nivel “Alto” sucederá lo mismo con la productividad laboral; es decir, también será “Alto”; sin embargo, 9.6 % de ellos precisó que si la autorrealización es “Bajo” entonces la productividad laboral será “Medio”. Estos resultados presentan una tendencia bastante marcada, puesto que mientras se evidencia que los niveles de la autorrealización suben, los niveles de productividad también lo hacen y de forma proporcional.

**Tabla 4***Tabla de contingencia entre la dimensión estabilidad y la variable productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estabilidad	Bajo	1 (1.2 %)	3 (3.6 %)	0 (0 %)	4 (4.8 %)
	Medio	5 (6 %)	61 (71.5 %)	2 (2.4 %)	68 (81.9 %)
	Alto	0 (0 %)	3 (3.6 %)	8 (9.6 %)	11 (13.3 %)
Total		6 (7.2 %)	67 (80.7 %)	10 (12 %)	83 (100 %)

*Nota.* Elaborado con SPSS

La Tabla 4 describe que para la dimensión estabilidad predominó el nivel “Medio” con 81.9 %, esto se debe a que para la mayoría de los trabajadores aspectos como la claridad, control, innovación y comodidad se llevan a cabo de manera aceptable, ni tan bueno ni tan malo, seguido del nivel “Alto” con 13.3 % y en el nivel “Medio” fue 4.8 % para la dimensión estabilidad. A su vez, en cuanto a la variable productividad laboral predominó el nivel “Medio” con 80.7 %, seguido del nivel “Alto” con 12 % y el nivel “Bajo” con 7.2 %.

Al evaluar ambas variables, 73.5 % de los encuestados refirió que mientras la autorrealización se sitúe en el nivel “Medio” la mismo ocurre con la productividad laboral; así mismo, 9.6 % señaló que si la estabilidad se posiciona en el nivel “Alto” sucede lo mismo con la productividad laboral, también es “Alto”; sin embargo, 6 % de ellos precisó que si la estabilidad es “Medio” entonces la productividad laboral es “Bajo”. Estos resultados presentan una tendencia bastante marcada, puesto que mientras se evidencia que los niveles de la estabilidad suben, los niveles de productividad también lo hacen y de forma proporcional.

En tanto al análisis inferencial, Granero (2016) señala que la estadística inferencial permite contrastar la hipótesis en base a evidencias científicas.

Para definir el estadístico a emplear en la contratación de la hipótesis, se realiza la prueba de normalidad, para ello primero se estableció el tipo de distribución. Teniendo una población muestral de 83 y siendo este inferior a 50 se empleó la estadística de Kolmogorov – Smirnov, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Regla de correspondencia: 1) Si  $n < 50$  = Shapiro Wilk  
 2) Si  $n \geq 50$  = Kolmogorov – Smirnov

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 0.05$  (95%;  $Z=1.96$ )

Regla de decisión: a) Si *P-valor* es  $<$  de  $\alpha = 0.05$  Se rechaza  $H_0$ .  
 b) Si *P-valor* es  $\geq$  de  $\alpha = 0.05$  No se rechaza  $H_0$ .

Hipótesis de normalidad:  $H_0$ : La distribución de la muestra es normal.  
 $H_1$ : La distribución de la muestra no es normal.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y productividad laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Clima organizacional	,185	83	,000
Productividad laboral	,148	83	,000

*Nota.* Se considera la corrección de Lilliefors

La Tabla 5 describe el resultado de la prueba Kolmogorov-Smirnov que permitió encontrar la normalidad de la variable clima organizacional y productividad laboral, donde se consiguió un p valor igual a 0.000, menor que 0.05; por esta razón fue rechazada la hipótesis de nulidad y se aceptó la hipótesis alternativa, afirmando que los datos siguen una distribución no normal. Por lo tanto, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para probar las hipótesis.

Según Morales y Rodríguez (2016), arguyen que el estadístico Rho de Spearman ayuda a medir la relación de las variables cuyas escalas de medidas sean ordinales, o que exista evidencias de que las variables a estudiar no sigan un comportamiento normal

### Prueba de hipótesis

Con respecto al objetivo general, alusivo al presente estudio, se tiene como prueba de hipótesis general:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**Tabla 6**

*Correlación entre las variables clima organizacional y productividad laboral*

			Clima organizacional
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente	,753**
		p	,000
		N	83

*Nota:* \*\*. Esta correlación es significativa considerando un nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 6 escribe los resultados luego de aprovechar Rho de Spearman donde el p valor alcanzó un valor de 0.000, inferior a 0.05; lo cual motivó a rechazar la hipótesis de nulidad y se aceptó la alternativa que expuso la relación entre las variables. En paralelo, se consiguió un coeficiente de 0.753 que fue positiva considerable, en otras palabras, cuando mejore el clima organizacional, por consiguiente, aumentara la productividad, y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.



Con respecto al primer objetivo específico, se tiene como prueba de hipótesis específica 1, lo siguiente:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral*

		Relaciones interpersonales	
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente	0.672**
		p	0.000
		N	83

*Nota:* \*Esta correlación es significativa considerando un nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 7 describe los resultados tras aplicar Rho de Spearman donde el p valor alcanzó un valor de 0.000 que fue inferior a 0.05; lo cual motivó a rechazar la hipótesis de nulidad y se aceptó la alternativa que expuso la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral. En paralelo, se consiguió un coeficiente de 0.672 que fue positiva considerable, en otras palabras, cuando los trabajadores experimenten buenas relaciones interpersonales entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

Con respecto al segundo objetivo específico, se tiene como prueba de hipótesis específica 2, lo siguiente:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral*

		Autorrealización	
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente	0.578**
		p	0.000
		N	83

*Nota:* \*\*. Esta correlación es significativa considerando un nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 8 describe los resultados al aplicar Rho de Spearman donde el p valor alcanzó un valor de 0.000 que fue inferior a 0.05; lo cual motivó a rechazar la hipótesis de nulidad y se aceptó la alternativa que expuso la relación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral. En paralelo, se consiguió un coeficiente de 0.578 que fue positiva considerable, en otras palabras, cuando los trabajadores tengan un alto sentido de autorrealización, entonces la productividad laboral también estará en el nivel alto y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

Con respecto al tercer objetivo específico, se tiene como prueba de hipótesis específica 3, lo siguiente:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión estabilidad y la variable productividad laboral*

			Estabilidad
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente	0.615**
		p	0.000
		N	83

Nota: \*\*. Esta correlación es significativa considerando un nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 9 describe los resultados tras emplear la prueba Rho de Spearman donde el p valor alcanzó un valor de 0.000, inferior a 0.05; lo cual motivó a rechazar la hipótesis de nulidad y se aceptó la alternativa que expuso la relación entre la dimensión estabilidad y la variable productividad laboral. En paralelo, se consiguió un coeficiente de 0.616 que fue positiva considerable, en otras palabras, mientras el grado de permanencia dentro de la organización para los trabajadores aumente, entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto, y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre la estabilidad y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos después de procesar los datos del presente estudio, se logró comparar con los antecedentes citados, teniendo en consideración sus resultados más importantes que permitan brindar opiniones que estén en acuerdo o en desacuerdo.

Desde una perspectiva descriptiva, en relación a la primera variable, se buscó identificar el nivel del clima organizacional de la empresa constructora en estudio, obteniendo los siguientes resultados según la percepción de los trabajadores, el 81.9% valoraron como un nivel medio, el 9.6 % como un nivel bajo y por último un 8.4% como nivel alto; Dichos resultados son similares a los evidenciados por Berberoglu (2018) que indicaron que el 45.81% de los trabajadores valoraron el clima organizacional con un nivel medio, el 20.10% un nivel bueno y 34,09% es malo. Evidenciando así la similitud con el presente estudio dado que se presenta una tendencia del nivel regular respecto a la percepción del clima organizacional. Analizando los resultados desde la definición de Álvarez (1995) quien enfatiza la importancia de buscar un buen ambiente laboral radica en que influye de forma notoria en el comportamiento, satisfacción y por lo tanto en la productividad de los trabajadores, lo cual genera ventajas para el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, se encuentra similitud en cuanto a los resultados del estudio de Cunya (2021) quien muestra que el nivel de valorización por parte de sus colaboradores con respecto al clima en la empresa predomina como en la presente investigación, el nivel regular con un 64,96%, de acuerdo con el análisis de la información esto se debe a que en la empresa se toma en cuenta de forma regular, los factores como: entorno físico, tecnología y seguridad laboral, los cuales son importantes para la productividad de los trabajadores, señalando así que el entorno laboral tiene un efecto significativo en la productividad de la empresa constructora.

En el caso de la investigación de Hasan (2020) difiere con el presente estudio, ya que en su investigación se evidencio como resultado que el 19.7% como valoración del nivel medio, el 12.10% como un nivel alto y que 68.20% valorizan

con nivel bajo respecto a la percepción del clima organizacional que cuyas causas se debían a las instalaciones, el salario, horarios de trabajo, incentivos, seguridad, logística, interacciones sociales, etc. Revelando así el impacto significativo que tiene entorno de trabajo. Dichos resultandos son sustentados por Bedoya y García (1997) quienes mencionan que los colaboradores no realizan sus actividades en el vacío, es decir que llegan a su centro de labor con ideas preconcebidas, sobre quiénes son, sobre lo que merecen y sobre las capacidades que poseen para realizar sus actividades y que los factores que se relacionan con el trabajo tal como la estructura organizacional, el estilo de los jefes, opinión de los compañeros sirve para que el trabajador determine cómo ve su ambiente laboral.

Con relación a la segunda variable, se buscó identificar nivel de productividad de los colaboradores de la empresa constructora en estudio, obteniendo los siguientes resultados según la percepción de los trabajadores, el 80.97% valoraron como un nivel medio, el 12 % como un nivel alto y por último un 7.2% como nivel bajo. Resultados que se asemejan a los valores que fueron obtenidos en la investigación de Yarleque (2022), en donde se obtuvo que la productividad tenía una valorización del 70.8% para el nivel regular, 16.9% para nivel alto y 12.3% de nivel bajo. Del mismo modo, podemos indicar que se encuentra semejanza con el estudio de Alarcón et al. (2021), donde se obtuvo el nivel medio para variable Productividad con un valor de 52.37%. Se concluye mencionando que estos resultados se deben a que los trabajadores en sus funciones y competencias muestran un punto neutro, no tan bueno ni malo, esto hace que las tareas, los problemas, las negociaciones y el trabajo en equipo se lleven a cabo, pero no con indicadores tan altos.

Por el contrario, en el estudio de Rivera (2020), obtuvo resultados que difieren con la presente investigación debido a que el nivel predominante es el nivel bajo con 54,5%, nivel alto con 27,3% y nivel medio con 18,2% respecto a la variable productividad, mencionando que el motivo es la falta de capacitación contante al personal obrero, con lo cual se concluye que la falta de un factor que motive y genere un buen clima organizacional produce un bajo rendimiento en la productividad. Reforzando lo mencionado con la teoría de Jones y Chung (2006) quienes arguyen que la importancia de dicha variable se basa en que es

fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, crecimiento económico y su permanencia en el tiempo. Razón por la que los líderes de la empresa deben saber identificar cuáles son los factores que impulsan a los miembros de la empresa a ser más productivos.

A partir de la perspectiva inferencial, desde el objetivo general, referido a determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, se aprecia una correlación de 0.753 y sig. de 0.00, aceptándose así la hipótesis alterna, obteniendo una correlación positiva considerable entre ambas variables. Dicho resultado es semejante al obtenido por Figueroa (2022) con resultados que muestran una correlación de 0.590 y sig. de 0.00 con lo cual se evidencia que también posee una correlación positiva considerable. En tal sentido, también se tiene el estudio de Vilela (2022), donde los valores procesados permitieron que el autor en mención concluya indicando que existe una correlación altamente significativa entre sus variables, mencionado que la percepción de los colaboradores respecto al clima que se vivencia en la organización es relevante con la manera en cómo los colaboradores se comportan para lograr los objetivos trazados. Esta teoría tiene similitud con lo expresado por García (2018), quien arguye que este el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores respecto a las relaciones interpersonales, el ambiente físico y a los aspectos estructurales, es decir los procedimientos, que influyen en las relación y reacciones del comportamiento del trabajador lo cual repercute en la productividad de su trabajo.

Asimismo, los resultados del presente estudio difieren con los hallados por Riyadi (2019) quien, en su investigación realizada al sector manufacturero de metales y minerales, se muestra que la influencia del sobre el clima, no es significativa respecto al desempeño de sus trabajadores, indicando que el motivo se debe a que el 72% de los trabajadores son del sexo masculino, los cuales prestan menos atención a la instalación de trabajo. Teoría que difiere al ser contrastada con el sector construcción ya que según Shankar et al. (2018) el vínculo de la productividad laboral con el lugar de trabajo es fundamental en la industria de la construcción (industria que en su mayoría lo conforman personas

del sexo masculino), debido a que afecta a todos los procesos de la empresa, del mismo modo Ortiz, et al. (2019), respalda esta teoría, señalando que la existencia de un buen ambiente dentro del trabajo genera muchos efectos positivos, entre los que se encuentran una productividad laboral eficiente.

Respecto al primer objetivo específico, establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Lo obtenido en la tabla 7 evidencian se aprecia un valor de (Rho Spearman = 0. 672) aceptándose así la hipótesis alterna, mostrando una correlación positiva considerable entre la primera dimensión y la segunda variable de estudio, datos que al ser comparados con Rivera (2020) muestran similitud, teniendo valores de Rho = 0. 816 que indica una correlación positiva muy fuerte, concluyendo que, al existir un buen clima organizacional, este se podrá ver reflejado en los resultados positivos de la productividad de los trabajadores de la empresa constructora.

Cabe mencionar que, dentro de la variable de clima organizacional, la dimensión relaciones interpersonales en concordancia con los valores ya mencionados se puede apreciar que cuando los trabajadores experimenten buenas relaciones interpersonales entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto. Al respecto Hanco, M. et al, (2021), menciona que relaciones interpersonales son habilidades que se poseen para colaborar con los miembros de empresa, coordinando las funciones diarias con el objetivo de cumplir las metas organizacionales sin obstaculizar el trabajo de los demás miembros.

Respecto al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023, los resultados hallados en la tabla 8 muestran un valor de (Rho = 0,578) aceptándose así la hipótesis alterna, evidencian la existencia de una correlación positiva considerable entre la autorrealización y la productividad, reflejando así que cuando los trabajadores tengan un alto sentido de autorrealización, entonces la productividad laboral también estará en el nivel alto y viceversa, información que al ser contrastado con lo hallado por Yarleque (2022) demuestran similitud debido a los valores obtenidos

fueron  $Rho = 0,893$  que también indican tener una correlación positiva muy fuerte entre el clima y la productividad laboral del personal de una institución de salud pública en Amazonas, concluyendo así que mientras más y mejor ambiente laboral exista en la institución de salud pública, más productivo será el personal de la misma. Al respecto Maslow (2018), menciona que la autorrealización es pleno desarrollo del potencial que tienen las personas y que en el aspecto profesional esta implica lograr los objetivos que se tienen en mente, realizando un trabajo por el cual se sienta pasión al realizarlo día a día, con el que se tenga tiempo libre de poder realizar otras cosas de interés.

Respecto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la estabilidad y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023, según los resultados obtenidos en la tabla 9 que muestran un valor de ( $Rho \text{ Spearman} = 0.0616$ ) aceptándose así la hipótesis alterna y evidenciando la existencia de una correlación positiva considerable entre la tercera dimensión y la segunda variable de estudio, en otras palabras, mientras el grado de permanencia dentro de la organización para los trabajadores aumente, entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto, y viceversa. Teoría que es respaldada por Revilla (2017) quien menciona que cuando se desarrolla exitosamente el sentido de permanencia, se orilla al trabajador a tener un desenvolvimiento activo, manifestando fidelidad con la empresa y tomando los objetivos de la compañía como propios, por lo cual se logrará tener trabajadores enfocados en mejorar la productividad reflejando así los valores de la empresa. Resultados similares se encuentran en el estudio planteado por Shammout (2022) en el cual los valores procesados permitieron que el autor evidencia de una relación positiva y significativa entre sus variables clima y desempeño de los trabajadores de una empresa inmobiliaria, concluyó indicando que los factores seleccionados para el clima organizacional tal como: carga de trabajo adecuada, seguridad con la permanencia, el apoyo entre pares y supervisores, son fundamentales para el buen desempeño de los trabajadores y alta productividad para la empresa en estudio.



## VI. CONCLUSIONES

Después del proceso del desarrollo de este presente estudio, se pudo concluir lo siguiente:

**Primera:** Con respecto al objetivo general de la investigación se puede apreciar la existencia de una relación entre la Clima organizacional y la Productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Con los resultados recabados con la prueba no paramétrica Rho de Spearman (0.753) y con sig.(bilateral) de 0.00 se da entender que el clima organizacional tiene una relación positiva considerable con la productividad. En otras palabras, mientras el nivel del clima organizacional que los trabajadores experimenten se vea aumentado, ellos demostrarán un aumento en su productividad, y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

**Segunda:** Con respecto al primer objetivo específico se puede apreciar la existencia de una relación entre las relaciones interpersonales y la Productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Con los resultados recabados con la prueba no paramétrica Rho de Spearman. (0.672) y con sig.(bilateral) de 0.00. Lo que nos da a entender que la dimensión 1 y la segunda variable tienen una relación positiva considerable; en otras palabras, cuando los trabajadores experimenten buenas relaciones interpersonales entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

**Tercera:** Con respecto al segundo objetivo específico se puede apreciar la existencia de una relación entre la Autorrealización y la Productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Con los resultados recabados con la prueba no

paramétrica Rho de Spearman. (0.578) y con sig.(bilateral) de 0.00. Lo que nos da a entender que la dimensión 2 y segunda variable tienen una relación positiva considerable; en otras palabras, cuando los trabajadores tengan un alto sentido de autorrealización, entonces la productividad laboral también estará en el nivel alto y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

**Cuarta:** Con respecto al tercer objetivo específico se puede apreciar la existencia de una relación entre la Estabilidad y la Productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023. Con los resultados recabados con la prueba no paramétrica Rho de Spearman. (0.615) y con sig.(bilateral) de 0.00. Lo que nos da a entender que la dimensión 3 y segunda variable tienen una relación positiva considerable; en otras palabras, mientras el grado de permanencia dentro de la organización para los trabajadores aumente, entonces su productividad laboral también estará en el nivel alto, y viceversa. En suma, se consiguió constatar que existe relación entre la estabilidad y la productividad laboral de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la luz de los resultados obtenidos, en el marco del presente estudio, se puede sugerir que para la variable clima organizacional y productividad laboral, la gerencia del área de Recursos Humanos de la empresa constructora debería realizar una evaluación detallada de la situación de los trabajadores que le ayude a permitir identificar las causas que afectan el ambiente laboral permitiendo. En ese entendido, es considerable que se implementen algunas medidas orientadas a mejorar la productividad de los trabajadores.

**Segunda:** Se sugiere para la dimensión relaciones interpersonales con respecto a la productividad laboral, que el gerente de Recursos Humanos considere realizar gestiones con el objetivo de mejorar las relaciones entre los colaboradores, a través de actividades de integración, motivación y capacitaciones, teniendo como prioridad aumentar la productividad en las operaciones de la organización.

**Tercera:** Se sugiere para la dimensión Autorrealización con respecto a la Productividad laboral, que la gerencia de Recursos Humanos realice actividades en donde los colaboradores demuestren al máximo sus capacidades y habilidades con el objetivo de que realicen aquello que deseen logrando así tener un personal agradecido y satisfecho que aporte con el incremento de la productividad.

**Cuarta:** Se sugiere para la dimensión Estabilidad con respecto a la Productividad laboral, que la gerencia de Recursos Humanos refuerce la comunicación interna y realizar actividades que permitan reconocer los logros de los trabajadores, para mantener a los colaboradores contentos y seguros en el sentido de permanecía en la empresa, evitando retraso y la rotación constante del personal, con la finalidad de incrementar la productividad en las operaciones de la constructora.

## REFERENCIAS

- Adetayo, A. (2019). Application of Likert Scale's Type and Cronbach's Alpha Analysis in an Airport. *Journal of Applied Sciences*.
- Alarcón, A. L., Arzaga, L. J. O., Baguio, L. B., Sanvictores, M. S. L. O., & Platon, J. R. (2021). The impact of work environment on the productivity and job satisfaction of the employees in BPO companies in Quezon city. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(1), <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-work-environment-on-productivity-job/docview/2478619138/se-2>
- Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior Tesis para obtención de grado*, Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec, San Juan bautista. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas* (M. Lieve, Trans.). Washington, DC: American Educational Research Association.
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*.
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Universidad del Valle
- Bedoya, M y García, 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
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Bouikidis, C., & Rutberg, S. (2018). Focusing on the Fundamentals: A Simplistic Differentiation Between Qualitative and Quantitative Research. *Continuing Nursing Education*
- Burke, M. (2017). Creating A Positive Workplace Culture: A Little Kindness Goes a Long Way. *Huffpost*
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª ed.). Caracas: Editorial Uyapar.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Congreso de la República del Perú. (2018). Ley No 30806, Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). *El Peruano*, 4–8. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/ley-marco-de-cte-it-ley-concytec>
- Cunya, C. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85404>
- Damioli, G., Van, V. & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Bus Rev*. <https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Dalati, S. y Marx, J. (2018). *Surveys and Questionnaires*. In: Marx Gómez, J., Mouselli, S. (eds) *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment*. Progress in IS. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4_10)
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/ Hall internacional
- Engler, A. (2019). *Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme*. *Apertura*.
- Fernández, R. (2014) *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. España: Editorial Club Universitario

- Figueroa, M. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa superior pública en Lima*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110089>
- Fonseca, A. (2019, abril 29). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- García, E. & López, C. (2022). Jerarquía organizacional para instituciones de educación superior: un caso de estudio en Ecuador. *Revista científica TESLA*.
- García Saisó, A., Ortega Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, 4(1), 1370-1385.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali, Colombia: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Geue, P. E. (2018). Positive practices in the workplace: Impact on team climate, work engagement, and task performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*.
- Gómez, D. (2023). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*
- Granero, R. (2016). *Metodología de Investigación en Psicología: Estadística descriptiva e inferencial*. Metodología de la investigación clínica. <https://bit.ly/2XWWriA>
- Hanco, M. et al. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. *Revista investigación en Comunicación y Desarrollo*, 186-194. doi: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hasan Taheri, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2020). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.; 6a edición.
- Holcomb, Z. (2017). *Fundamentals of Descriptive Statistics*. Copyright. Obtenido de <https://bit.ly/2M0OAOd>
- IPSOS. (6 de marzo de 2023). Barómetro de los CEO: Las prioridades de los gerentes para sus compañías en el 2023. <https://www.ipsos.com/es-pe/barometro-de-los-ceo-las-prioridades-de-los-gerentes-para-sus-companias-en-el-2023>
- Jarkas, A. M., C. Kadri y J. Younes, *A Survey of Factors Influencing the Productivity of Construction Operatives in the State of Qatar*, International Journal of Construction Management <https://doi:10.1080/15623599.2012.10773192>.
- Johari, S., & Neeraj, K. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. Journal of Management in Engineering. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- KOM. (14 de agosto de 2018). *Clima Organizacional. Obtenido de Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos:* <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A step by step guide for beginner - 5th edition*. CyM Digitals Ltd, Chennai, India.
- López, S. (2018). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrumentos*. Perú: Pearson Educación de Perú, S.A.
- Maslow, A. (2018). *La autorrealización según Maslow: La clave del potencial humano*

- 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
- Mercado Salgado, P. y Toro Álvarez, F. (2008). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en dos Universidades Públicas de Latinoamérica: México y Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Mohsin, A. (2016). A Manual for Selecting Sampling techniques in Research. <https://bit.ly/3qDwgKe>
- Moos, R. (2008). A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research. (4th Ed.). Palo Alto, California: Mind Garden, Inc.
- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los coeficientes correlación de Kendall y Spearman. Obtenido de <https://bit.ly/2XXe4Pm>
- Revilla Castro, J. C. (2017). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. [Reconstructions of Labour Identity in Unlivable Organizational Contexts] *Política y Sociedad*. <https://doi.org/10.5209/POSO.51718>
- Rivera, A. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de habilitación de estructuras en la empresa BMX Constructores EIRL en la ciudad de Piura*.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influence-job-satisfaction-work-environment/docview/2288760663/se-2>
- Rodríguez Monroy, C., Cequea, M., & Núñez Bottini, M. (2011). *Instrumento para evaluar la productividad laboral*. Cartagena.
- Rojas, E. (2022). *Construction Productivity: A Practical Guide for Building and Electrical Contractors*. Washington. 1st ed. J. Ross Publishing.



<https://www.perlego.com/book/1355052/construction-productivity-a-practical-guide-for-building-and-electrical-contractors-pdf>.

Rubio, T., (2016). *Recursos Humanos: dirección y gestión de las personas en las organizaciones*. Octaedro

Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A. and Araslanbaev, I. (2022), "Recent trends in labor productivity", *Employee Relations*, Vol. 44 No. 4, pp. 785-802. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-011>

Sandoval, J., & Trigueros, R. (2017). Qualitative and quantitative research instruments

Shammout, M. (2022). The impact of work environment on employee's performance. *Article in International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology*.

Shankar, R., Chaturvedi, S., and Thakkar, J. (2018), "Labor productivity in the construction industry: An evaluation framework for causal relationships", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 25 No. 1, pp. 334-356. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2016-0171>

Sinyan, P. (2022). *The voice of the world's employees*, State of the Global Workplace 2022 Report, Gallup.

Ortiz Campillo, L., Otirz Ospino, L. E., coronel Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*

Vilela, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100865>

Yarleque, C. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución de salud en pública en Amazonas*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99829>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y NIVEL DE MEDICIÓN				
<b>Clima organizacional</b>	Según Moon (2008) Es el ambiente que engloba las percepciones, las relaciones y el ambiente físico, señalándolas como características de la arquitectura y diseño de la organización.	La medición de la variable "Clima organizacional" será a través de un cuestionario donde se considerará la escala tipo Likert, considerando las siguientes dimensiones:	<b>Relaciones interpersonales</b>	Implicación	1	<b>Escala ordinal tipo Likert</b> 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo  <b>Nivel y rango</b> Bajo (18-42) Regular (43-66) Alto (67-90)				
				Cohesión	2					
				Apoyo	3;4					
			<b>Autorrealización</b>	Autonomía	5;6					
				Organización	7;8					
				Presión	9;10					
			<b>Estabilidad</b>	Claridad	11;12					
				Control	13;14					
				Innovación	15;16					
				Comodidad	17;18					
			<b>Productividad laboral</b>	Según Rodríguez, et al. (2011) Es la combinación de la gestión y recursos que muestra la eficiencia al producir bienes o brinda servicios que tengan resultados de calidad"	La medición de la variable "Productividad laboral" será a través de un cuestionario donde se considerará la escala tipo Likert, considerando las siguientes dimensiones:		<b>Rendimiento en la tarea</b>	Desempeño laboral	1;2	<b>Escala ordinal tipo Likert.</b> 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca  <b>Nivel y rango</b> Bajo (18-42) Regular (43-66) Alto (67-90)
								Iniciativa	3;4	
Calidad del trabajo	5;6									
<b>Manejo de conflictos</b>	Negociación	7;8								
	Solución de reclamos	9;10								
<b>Competencias laborales</b>	Persuasión	11;12								
	Compromiso	13;14								
	Trabajo en equipo	15;16								
	Proactividad	17;18								

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (WES)

Moos (2008)

Estimado trabajador la siguiente encuesta es utilizada con fines investigativos, la misma es de carácter personal y anónima, a continuación, se le presenta una serie de enunciados, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con una (X) la respuesta que Ud. Crea conveniente de acuerdo con su perspectiva. La escala valorativa es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL											
RELACIONES INTERPERSONALES	INDICADORES					1	2	3	4	5	
	Implicación										
	1.	Se siente integrado a su trabajo, compañeros y a la empresa en general									
	Cohesión										
	2.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros									
	Apoyo										
	3.	Los jefes suelen felicitar al trabajador que hace algo bien									
	4.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los trabajadores									
	AUTORREALIZACIÓN	Autonomía									
		5.	Ud. puede realizar actividades en el trabajo por iniciativa propia								
6.		Los jefes promueven que los trabajadores confíen en sí mismos cuando surge un problema									
Organización											
7.		La organización en el equipo de trabajo contribuye facilitando el cumplimiento de las labores									
8.		En la empresa se establecen roles que velen por la coordinación y desarrollo del equipo									
Presión											
9.	Los jefes gestionan de forma adecuada la presión laboral como fuente de productividad y desempeño										
10.	En la empresa los niveles de presión laboral son óptimos										

<b>ESTABILIDAD</b>	<b>Claridad</b>					
	11.	Existe claridad en la información que brinda la empresa sobre los procedimientos, reglas y políticas				
	12.	Los jefes lo estimulan para que su trabajo sea claro y ordenado				
	<b>Control</b>					
	13.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas				
	14.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.				
	<b>Innovación</b>					
	15.	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.				
	16.	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.				
	<b>Comodidad</b>					
17.	Generalmente las herramientas de trabajo están en su lugar					
18.	Los implementos de trabajo siempre están en buen estado					

## CUESTIONARIO SOBRE ESCALA DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Koopmans et al. (2013)

Estimado trabajador la siguiente encuesta es utilizada con fines investigativos, la misma es de carácter personal y anónima, a continuación, se le presenta una serie de enunciados, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con una (X) la respuesta que Ud. Crea conveniente de acuerdo con su perspectiva. La escala valorativa es la siguiente:

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

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
INDICADORES		1	2	3	4	5
RENDIMIENTO EN LA TAREA	Desempeño laboral					
	1.	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario				
	2.	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr				
	Iniciativa					
	3.	Se me ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas				
	4.	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan				
Calidad del trabajo						
5.	Conozco los objetivos de la organización y trabajo para lograrlos					
6.	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos en el trabajo					
MANEJO DE CONFLICTOS	Negociación					
	7.	En una negociación se busca un final satisfactorio para todos				
	8..	Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones				
	Solución de reclamos					
	9.	Cuando se presentan problemas en el trabajo, el jefe interviene para solucionarlo				
	10.	Participó activamente de las reuniones laborales para resolver mis inquietudes				
Persuasión						
11.	Mi jefe tiene argumentos convincentes y fomenta el ejemplo con buenas acciones					
12.	Mi jefe escucha con atención para después intervenir con sus argumentos fuertes					

<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	<b>Compromiso</b>					
	13.	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma				
	14.	Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal				
	<b>Trabajo en equipo</b>					
	15.	Cuando se trabaja en equipo, se valora y respeta el trabajo de todos				
	16.	Cuando existe un problema en la empresa, todos trabajan para solucionarlo				
	<b>Proactividad</b>					
	17.	Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes				
	18.	Participó activamente de las reuniones laborales				

### Anexo 3: Matriz Evaluación por juicio de expertos

#### Expertos que realizaron la validación de instrumentos

Nº	Nombres	Grado	Especialidad	Resultado
Experto Nº 1	Mairena Fox Petronila Liliana	Doctora	Metodología	Aplicable
Experto Nº 2	Jiménez Calderón Cesar Eduardo	Doctor	Administración	Aplicable
Experto Nº 3	Luna Leguia, Jose Manuel	Magister	Administración	Aplicable

## Experto N° 1

### Dimensiones del instrumento: "CLIMA ORGANIZACIONAL"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implicación</b>	1. Los trabajadores se sienten integrados a su trabajo, compañeros y la empresa en general	4	4	4	
<b>Cohesión</b>	2. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	4	4	4	
<b>Apoyo</b>	3. Los jefes suelen felicitar al trabajador que hace algo bien	4	4	4	
	4. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los trabajadores	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Autonomía</b>	5. Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia	4	4	4	
	6. Los jefes promueven que los trabajadores confíen en sí mismos cuando surge un problema	4	4	4	
<b>Organización</b>	7. La organización en el equipo de trabajo contribuye facilitando el cumplimiento de las labores	4	4	4	
	8. En la empresa se establecen roles que velen por la coordinación y desarrollo del equipo	4	4	4	
<b>Presión</b>	9. Los jefes gestionan de forma adecuada la presión laboral como fuente de productividad y desempeño	4	4	4	
	10. En la empresa los niveles de presión laboral son óptimos	4	4	4	



- **Tercera dimensión: Estabilidad**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	11. Existe claridad en la información que brinda la empresa sobre los procedimientos, reglas y políticas	4	4	4	
	12. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados en sus labores	4	4	4	
Control	13. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	4	4	4	
	14. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	4	4	4	
Innovación	15. Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	4	4	4	
	16. El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	4	4	4	
Comodidad	17. Generalmente las herramientas de trabajo están en su lugar	4	4	4	
	18. Los implementos de trabajo siempre están en buen estado	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lista para ser aplicada.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mairena Fox, Petronila Liliana

Especialidad del validador: Administradora

Lima, 08 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>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



Firma del Experto validador

## Experto N° 2

### Dimensiones del instrumento: "CLIMA ORGANIZACIONAL"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implicación</b>	1. Los trabajadores se sienten integrados a su trabajo, compañeros y la empresa en general	4	4	4	
<b>Cohesión</b>	2. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	4	4	4	
<b>Apoyo</b>	3. Los jefes suelen felicitar al trabajador que hace algo bien	4	4	4	
	4. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los trabajadores	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Autonomía</b>	5. Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia	4	4	4	
	6. Los jefes promueven que los trabajadores confíen en sí mismos cuando surge un problema	4	4	4	
<b>Organización</b>	7. La organización en el equipo de trabajo contribuye facilitando el cumplimiento de las labores	4	4	4	
	8. En la empresa se establecen roles que velen por la coordinación y desarrollo del equipo	4	4	4	
<b>Presión</b>	9. Los jefes gestionan de forma adecuada la presión laboral como fuente de productividad y desempeño	4	4	4	
	10. En la empresa los niveles de presión laboral son óptimos	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Estabilidad**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	11. Existe claridad en la información que brinda la empresa sobre los procedimientos, reglas y políticas	4	4	4	
	12. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados en sus labores	4	4	4	
Control	13. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	4	4	4	
	14. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	4	4	4	
Innovación	15. Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	4	4	4	
	16. El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	4	4	4	
Comodidad	17. Generalmente las herramientas de trabajo están en su lugar	4	4	4	
	18. Los implementos de trabajo siempre están en buen estado	4	4	4	

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. Jiménez Calderón, César Eduardo PhD.**

Especialidad del validador: **Administrador Público**

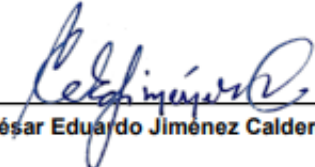
Lima, 08 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>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

  
 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón PhD.

### Experto N° 3

#### Dimensiones del instrumento: "CLIMA ORGANIZACIONAL"

- **Primera dimensión:** Relaciones interpersonales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Implicación</b>	1. Los trabajadores se sienten integrados a su trabajo, compañeros y la empresa en general	3	4	4	Dependiendo a quien se hace la pregunta, si es a los jefes estaría bien, si es a los empleados mismos, debería ser algo así: "Se siente integrado a su trabajo, compañeros y la empresa en general"
<b>Cohesión</b>	2. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	3	4	4	
<b>Apoyo</b>	3. Los jefes suelen felicitar al trabajador que hace algo bien	3	4	4	
	4. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los trabajadores	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Autonomía</b>	5. Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia	3	4	4	Misma observación hecha a primera dimensión
	6. Los jefes promueven que los trabajadores confíen en sí mismos cuando surge un problema	3	4	4	
<b>Organización</b>	7. La organización en el equipo de trabajo contribuye facilitando el cumplimiento de las labores	3	4	4	
	8. En la empresa se establecen roles que velen por la coordinación y desarrollo del equipo	3	4	4	
<b>Presión</b>	9. Los jefes gestionan de forma adecuada la presión laboral como fuente de productividad y desempeño	3	4	4	
	10. En la empresa los niveles de presión laboral son óptimos	3	4	4	

- Tercera dimensión: Estabilidad

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	11. Existe claridad en la información que brinda la empresa sobre los procedimientos, reglas y políticas	4	4	4	
	12. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados en sus labores	3	4	4	Misma observación que primera dimensión, si es para un trabajador, debería ser algo así: "Los jefes lo estimulan para que se su trabajo sea claro y ordenado"
Control	13. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	4	4	4	
	14. Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.	4	4	4	
Innovación	15. Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.	3	4	4	
	16. El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.	4	4	4	
Comodidad	17. Generalmente las herramientas de trabajo están en su lugar	3	4	4	
	18. Los implementos de trabajo siempre están en buen estado	3	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_ Existe suficiencia, si bien es aplicable sin necesidad de corregir los ítems, se puede mejorar la redacción quizás ayudarían a obtener mejores respuestas.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Luna Leguia, Jose Manuel

Especialidad del validador: **Administrador y financista.**

Lima, 10 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>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



Firma del Experto validador

## Experto N° 1

### Dimensiones del instrumento: "PRODUCTIVIDAD LABORAL"

- **Primera dimensión:** Rendimiento en la tarea

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Desempeño laboral</b>	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	2. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	4	4	4	
<b>Iniciativa</b>	3. Se me ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas	4	4	4	
	4. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	5. Conozco los objetivos de la organización y trabajo para lograrlos	4	4	4	
	6. Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos en el trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Manejo de conflictos

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Negociación</b>	7. En una negociación se busca un final satisfactorio para todos	4	4	4	
	6. Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones	4	4	4	
<b>Solución de reclamos</b>	9. Cuando se presentan problemas en el trabajo, el jefe interviene para solucionarlo	4	4	4	
	10. Participó activamente de las reuniones laborales para resolver mis inquietudes	4	4	4	
<b>Persuasión</b>	11. Mi jefe tiene argumentos convincentes y fomenta el ejemplo con buenas acciones	4	4	4	
	12. Mi jefe escucha con atención para después intervenir con sus argumentos fuertes	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Competencias laborales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	13. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	14. Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal	4	4	4	
Trabajo en equipo	15. Cuando se trabaja en equipo, se valora y respeta el trabajo de todos	4	4	4	
	16. Cuando existe un problema en la empresa, todos trabajan para solucionarlo.	4	4	4	
Proactividad	17. Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes	4	4	4	
	18. Participó activamente de las reuniones laborales	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Lista para ser aplicada

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Mairena Fox, Petronila Liliana

**Especialidad del validador:** Administradora

Lima, 08 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>**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



Firma del Experto validador

## Experto N° 2

### Dimensiones del instrumento: "PRODUCTIVIDAD LABORAL"

- **Primera dimensión:** Rendimiento en la tarea

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Desempeño laboral</b>	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	2. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	4	4	4	
<b>Iniciativa</b>	3. Se me ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas	4	4	4	
	4. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	5. Conozco los objetivos de la organización y trabajo para lograrlos	4	4	4	
	6. Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos en el trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Manejo de conflictos

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Negociación</b>	7. En una negociación se busca un final satisfactorio para todos	4	4	4	
	8. Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones	4	4	4	
<b>Solución de reclamos</b>	9. Cuando se presentan problemas en el trabajo, el jefe interviene para solucionarlo	4	4	4	
	10. Participó activamente de las reuniones laborales para resolver mis inquietudes	4	4	4	
<b>Persuasión</b>	11. Mi jefe tiene argumentos convincentes y fomenta el ejemplo con buenas acciones	4	4	4	
	12. Mi jefe escucha con atención para después intervenir con sus argumentos fuertes	4	4	4	



• **Tercera dimensión:** Competencias laborales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	13. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	14. Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal	4	4	4	
Trabajo en equipo	15. Cuando se trabaja en equipo, se valora y respeta el trabajo de todos	4	4	4	
	16. Cuando existe un problema en la empresa, todos trabajan para solucionarlo.	4	4	4	
Proactividad	17. Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes	4	4	4	
	18. Participó activamente de las reuniones laborales	4	4	4	

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. Jiménez Calderón, César Eduardo PhD.

Especialidad del validador: **Administración Pública**

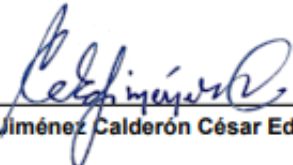
Lima, 08 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>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

  
 Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

### Experto N° 3

#### Dimensiones del instrumento: "PRODUCTIVIDAD LABORAL"

- **Primera dimensión:** Rendimiento en la tarea

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Desempeño laboral</b>	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	2. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	4	4	4	
<b>Iniciativa</b>	3. Se me ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas	4	4	4	
	4. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	3	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	5. Conozco los objetivos de la organización y trabajo para lograrlos	3	4	4	
	6. Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos en el trabajo	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Manejo de conflictos

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Negociación</b>	7. En una negociación se busca un final satisfactorio para todos	3	4	4	
	6. Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones	3	4	4	
<b>Solución de reclamos</b>	9. Cuando se presentan problemas en el trabajo, el jefe interviene para solucionarlo	3	4	4	
	10. Participó activamente de las reuniones laborales para resolver mis inquietudes	4	4	4	
<b>Persuasión</b>	11. Mi jefe tiene argumentos convincentes y fomenta el ejemplo con buenas acciones	4	4	4	
	12. Mi jefe escucha con atención para después intervenir con sus argumentos fuertes	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Competencias laborales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	13. Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	14. Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal	4	4	4	
Trabajo en equipo	15. Cuando se trabaja en equipo, se valora y respeta el trabajo de todos	4	4	4	
	16. Cuando existe un problema en la empresa, todos trabajan para solucionarlo.	4	4	4	
Proactividad	17. Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes	3	4	4	
	18. Participó activamente de las reuniones laborales	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia, si bien es aplicable sin necesidad de corregir los ítems, se puede mejorar la redacción quizás ayudarían a obtener mejores respuestas.\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. Luna Leguía, Jose Manuel

**Especialidad del validador:** Administrador y financista ....

Lima, 10 de junio del 2023.

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

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

<sup>3</sup>**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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto validador

## Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### *Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<.05	Inaceptable

Fuente. Hernandez y Mendoza (2018)

### **Análisis de fiabilidad general**

#### *Análisis de fiabilidad general*

##### **Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,840	36

Según lo obtenido por el análisis de alfa de Cronbach, la fiabilidad del instrumento es 0,840, es decir el coeficiente de alfa es bueno y por ende el instrumento es viable para su aplicación.

### **Análisis de fiabilidad de la variable Clima organizacional**

#### *Análisis de fiabilidad, variable Clima organizacional*

##### **Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,852	18

Según lo obtenido por el análisis de alfa de Cronbach, la confiabilidad de la variable clima organizacional es 0.852, es decir el coeficiente del alfa es bueno y por ende el instrumento es aplicable.

## **Análisis de fiabilidad de la variable Productividad laboral**

*Análisis de fiabilidad, variable Productividad laboral*

### **Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,877	18

Según lo obtenido por el análisis de alfa de Cronbach, la confiabilidad de la variable productividad laboral es 0.877, es decir el coeficiente del alfa es bueno y por ende el instrumento es aplicable.

## **Anexo 6: Grado de relación para prueba de hipótesis**

*Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.76 a -0.90	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
-0.51 a -0.75	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.11 a -0.50	<i>Correlación negativa media</i>
-0.01 a -0.10	<i>Correlación negativa débil</i>
0.00	<i>No existe correlación</i>
+0.01 a +0.10	<i>Correlación positiva débil</i>
+0.11 a +0.50	<i>Correlación positiva media</i>
+0.51 a +0.75	<i>Correlación positiva considerable</i>
+0.76 a +0.90	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
+0.91 a +1.00	<i>Correlación positiva perfecta</i>

Fuente: Adaptado Hernández Sampieri & Fernández, 1998



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023", cuyo autor es TABOADA BLAS MORELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL <b>DNI:</b> 09833853 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 30- 07-2023 22:50:45

Código documento Trilce: TRI - 0628912