



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de
una empresa constructora, Trujillo 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

**Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTORA:

Garcia Encalada, Ahsly Hilary (orcid.org/0009-0000-9819-4023)

ASESORES:

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Msc. Rodriguez Mendoza, Cristhian Renzho Elsayed (orcid.org/0000-0002-9500-6530)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida, acompañado a lo largo de mi carrera, por iluminarme, guiarme y brindarme la sabiduría y la fuerza que necesitaba para llegar hasta este momento. A mi adorada madre por su paciencia, cariño y apoyo incondicional en todo momento, a mi padre por su constante apoyo, a mi hermano por los ánimos y las risas de cada día, a mis abuelitas por sus plegarias, a toda mi familia en general, a shenco y a toda su familia por su cariño, apoyo y días felices.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores el Mtro. Jorge Ninatanta y el Msc. Cristhian Rodriguez quienes siempre estuvieron dispuestos a aconsejarme, instruirme en cada sesión de aprendizaje y así poder concluir la presente investigación.

A Stewart López, por su apoyo incondicional y cariño.

A mi madre Aleida Encalada, por alentarme cada día, por su amor y compromiso para conmigo, por su apoyo y ayuda para la culminación de la presente tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023", cuyo autor es GARCIA ENCALADA AHSLLY HILARY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO DNI: 18189264 ORCID: 0000-0002-3274-013X	Firmado electrónicamente por: JNINATANTAA el 07- 01-2024 07:15:55

Código documento Trilce: TRI - 0715551





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA ENCALADA AHSLLY HILARY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
AHSLLY HILARY GARCIA ENCALADA DNI: 71089928 ORCID: 0009-0000-9819-4023	Firmado electrónicamente por: AGARCIAEN el 02-01-2024 17:24:01

Código documento Trilce: TRI - 0715553

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.1.1 Tipo de investigación.....	18
3.1.2 Diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre clima organizacional y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.	25
Tabla 2 Tabla cruzada entre condiciones laborales y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.	26
Tabla 3 Tabla cruzada entre motivación y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.	27
Tabla 4 Tabla cruzada entre comunicación organizacional y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.	28
Tabla 5 Prueba de Hipótesis General.	29
Tabla 6 Prueba de Hipótesis Específica 1	30
Tabla 7 Prueba de Hipótesis Específica 2	31
Tabla 8 Prueba de Hipótesis Específica 3.	32
Tabla 9 Validación por juicio de expertos, para las variables de estudio, clima organizacional y productividad laboral.	85
Tabla 10 Valores para el coeficiente Alfa de Cronbach.	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Del esquema de diseño de correlación	18
Figura 2 Confiabilidad del instrumento clima organizacional.....	85
Figura 3 Resumen del procesamiento de casos del clima organizacional.	85
Figura 4 Confiabilidad del instrumento clima organizacional, de eliminación de preguntas.	86
Figura 5 Confiabilidad del instrumento de productividad laboral.	88
Figura 6 Resumen del procesamiento de casos de la productividad laboral. ...	88
Figura 7 Confiabilidad del instrumento productividad laboral, de eliminación de elementos.....	89
Figura 8 Prueba de normalidad del clima organizacional y productividad laboral.	91
Figura 9 <i>Clima organizacional y productividad laboral</i>	94
Figura 10 <i>Condiciones laborales y productividad laboral</i>	94
Figura 11 <i>Motivación y productividad laboral</i>	95
Figura 12 <i>Comunicación organizacional y productividad laboral</i>	96

RESUMEN

La tesis se efectuó con la finalidad general de determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. Se empleó una metodología cuantitativa, adoptando un diseño transversal y correlacional no experimental. El estudio se fundamentó en una revisión exhaustiva de la literatura científica para establecer los antecedentes y el marco teórico. El conjunto de participantes estuvo constituido por 32 colaboradores de una empresa constructora, a quienes se les realizó una entrevista mediante un cuestionario de 25 preguntas, validado por 3 expertos en la materia. El análisis de datos obtenidos de la encuesta indicó que la mayor parte de los empleados (56.3%) identifican un clima organizacional medio. Dentro de este conjunto, una proporción de 25% indica niveles medios o altos en cuanto a la productividad. Un análisis de normalidad realizado posteriormente arrojó un valor superior a 0.05, lo que indica que los datos se distribuyen de manera normal. Por lo tanto, se optó por utilizar la prueba paramétrica de correlación de Pearson con el fin de examinar la asociación entre las dos variables objeto de estudio. El análisis estadístico reveló un coeficiente de correlación de 0.519 y un valor de significancia de 0.002, evidenciando una relación significativa entre ambas variables. Finalmente se tiene que el clima organizacional influye en un 26.9% en la productividad laboral, las condiciones laborales influyen en un 13.8% en la productividad laboral, la motivación influye en un 22.7% en la productividad laboral y la comunicación organizacional influye en un 36.1% en la productividad laboral de la empresa constructora de Trujillo 2023.

Palabras clave: Relación, clima organizacional, productividad laboral.

ABSTRACT

The thesis was carried out with the general purpose of determining the influence of the organizational climate on labor productivity in a construction company, Trujillo 2023. A quantitative methodology was used, adopting a transversal and correlational non-experimental design. The study was based on an exhaustive review of the scientific literature to establish the background and theoretical framework. The group of participants consisted of 32 collaborators of a construction company, who were interviewed by means of a 25-question questionnaire, validated by 3 experts in the field. The analysis of the data obtained from the survey indicated that most of the employees (56.3%) identified a medium organizational climate. Within this set, a proportion of 25% indicate medium or high levels of productivity. A normality analysis subsequently performed yielded a value greater than 0.05, indicating that the data are normally distributed. Therefore, it was decided to use Pearson's parametric correlation test in order to examine the association between the two variables under study. The statistical analysis revealed a correlation coefficient of 0.519 and a significance value of 0.002, showing a significant relationship between the two variables. Finally, the organizational climate has a 26.9% influence on labor productivity, working conditions have a 13.8% influence on labor productivity, motivation has a 22.7% influence on labor productivity and organizational communication has a 36.1% influence on labor productivity in the Trujillo 2023 construction company.

Keywords: Relationship, organizational climate, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones reconocen que la clave del éxito interno es centrarse en sus empleados. Esto implica proporcionar formación, fomentar el diálogo, ofrecer incentivos, promover el trabajo en equipo, apoyar su desarrollo profesional y garantizar su permanencia y satisfacción dentro del trabajo. Las empresas dan prioridad al entorno laboral con la intención de diferenciarse y superar a sus rivales (Daza et al. 2021). Hoy en día, las empresas necesitan ser ágiles y adaptables para reaccionar ante un mercado laboral en constante cambio. Para ello, deben diseñar planes que les permitan atraer y retener el talento, además de fomentar un ambiente de trabajo que favorezca la innovación y la competitividad (Jáuregui y Louffat, 2019).

La trascendencia del entorno organizativo no está bien reconocida en Ecuador, aquello que se traduce en un desconocimiento de las importantes ventajas que puede ofrecer en aras de preservar unas relaciones sanas y fructíferas en medio de directivos y personal. Esta falta de reconocimiento puede dar lugar a un ambiente de trabajo insatisfactorio y a una comunicación deficiente. Simultáneamente, en muchas organizaciones colombianas se observa un problema similar, con una conocida deficiencia de interacciones productivas en equipo. Un compromiso y una comunicación limitados pueden tener un efecto perjudicial en el trabajo conjunto y en la eficacia general del establecimiento. Para establecer un entorno de trabajo más feliz y eficaz, es imperativo que las empresas de ambos países reconozcan el valor del clima organizativo y tomen medidas con el fin de mejorarlo (Ramírez y Cobeñas, 2022).

El clima organizacional es un componente crítico para los empleados en Perú, según Andina - Agencia Peruana de Noticias (2020). Según un sondeo efectuado por Aptitus al respecto, el ochenta y uno por ciento de colaboradores cree que hay un gran impacto en su rendimiento de trabajo por su lugar de trabajo. Por otra parte, el ochenta y seis por ciento de los habitantes de Perú se encontraría propensos a abandonar su puesto vigente si se encontraran en un entorno de trabajo indeseable. Sin embargo, el diecinueve por ciento de los consultados afirma que este factor no influye en su empleo. Por otro lado, Salinas (2020) señala que un gran número de empresas no disponen de los medios

vitales para aumentar la productividad, y que en ocasiones se sobrecarga de trabajo a los empleados hasta el punto de obligar a realizar horas extraordinarias, lo que provoca cansancio y desánimo en la obtención de los fines.

A nivel local, la investigación sobre la interacción dentro del ámbito organizativo y la productividad del equipo en una entidad de saneamiento de Trujillo reveló que las relaciones entre los compañeros de trabajo de un mismo departamento son inadecuadas porque priorizan sus propios objetivos por encima de los objetivos compartidos ideales. De igual modo, se dice que la insatisfacción de los empleados se debe, entre otras cosas, a la falta de oportunidades de formación, incentivos y estímulos. Estos elementos se combinan para generar el clima organizativo, que se interpone en el camino de los establecimientos para alcanzar su máximo nivel de rendimiento colectivo (Montoya et al., 2020).

Según la revista PwC Interamericas, Londres (2022), después de más de dos años de combatir la epidemia del Covid-19, que ha afectado a las perspectivas y los comportamientos de las personas, es imperativo que el lugar de trabajo tenga en cuenta la trascendencia de comprender y satisfacer las peticiones de los empleados en el entorno empresarial global. Además, cabe mencionar que, según datos facilitados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta crisis sanitaria fue la causa de la pérdida de más de 400 millones de empleos a tiempo completo. Numerosas empresas de todo el mundo vieron un cambio notable en su ambiente organizativo a modo de consecuencia de este escenario.

Siguiendo las deducciones del informe emitido por la OIT del año 2022, se observan marcadas disparidades en la productividad laboral en América Latina en diversos sectores económicos, organizaciones y grupos de empleados, en comparación con países más desarrollados que están a la vanguardia en términos de digitalización de procesos y avance tecnológico. Incluso previo a la urgencia sanitaria y el declive económico derivado del Covid-19, ya se estaba experimentando una falta de progreso en la productividad del trabajo en la región. Durante las últimas cuatro décadas, basándose con la información ofrecida por la OIT, la productividad laboral continuó su tendencia a la baja en

semejanza con los demás países. Por tanto, es crucial caracterizar y fomentar una secuencia de prácticas beneficiosas que relacionan la productividad, el crecimiento y el empleo. Además de los componentes externos, de la misma que el equilibrio en la economía nivel macro, un ambiente empresarial favorable, la estructura del sector y los mercados internacionales, elementos internos tales como la colaboración en el entorno laboral, la adecuada demostración de los empleados, el manejo de estándares, la capacitación profesional, la integridad y salud laboral cooperan de forma optimista al crecimiento de la productividad.

Dado lo referido, el problema general planteado en esta investigación es la siguiente: ¿Cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo 2023?. Siguiendo la misma dirección, para los problemas específicos se consideran de cada variable de estudios, donde se cuestiona primero: ¿Cómo influye las condiciones laborales en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023?, segundo: ¿Cómo influye la motivación en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023?; tercero: ¿Cómo influye la comunicación organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo 2023?

La indagación referente al clima organizacional y su efecto en la productividad laboral posee una sólida justificación desde un enfoque teórico, debido a que aporta al avance del entendimiento científico, mejora la administración empresarial, fomenta el bienestar de los empleados y aumenta la competitividad de las entidades. Este estudio no sólo reportará ventajas a las empresas, sino que además tendrá implicaciones relevantes para la sociedad en su conjunto al impulsar prácticas laborales éticas y responsables. En cuanto a la justificación práctica, ofrecerá a las empresas herramientas y estrategias para enmendar la eficiencia, la retención de mano de obra y la excelencia del logro laboral. Estos beneficios poseen un efecto inmediato en los elementos financieros y operativos de la entidad, convirtiéndose así en una inversión valiosa para cualquier organización. Un entorno laboral positivo y saludable suele estar relacionado mediante un crecimiento en la productividad. Los empleados que experimentan satisfacción, motivación y compromiso en sus tareas tienden a trabajar de forma más efectiva y a lograr con éxito sus metas. El estudio acerca del clima organizacional puede ser útil para identificar aspectos de mejora con el

fin de impulsar la productividad. Desde la perspectiva de la justificación metodológica, ofrece una importancia metodológica fundamental al proporcionar un enfoque estructurado y basado en datos para comprender, medir y mejorar el entorno laboral en una entidad. Esto, a su vez, habilita a las organizaciones a tomar medidas específicas destinadas a maximizar su clima laboral y productividad, lo que puede repercutir favorablemente en su éxito a largo plazo. A través de la investigación, es factible descubrir los componentes concretos del clima organizacional que ejercen la mayor incidencia en la productividad laboral. Esto comprende aspectos como la comunicación, el liderazgo, la satisfacción en el trabajo y la cultura empresarial. Y finalmente la justificación social en concordancia con el clima organizativo y su efecto en la productividad no solo trasciende con las organizaciones, sino que del mismo modo posee una importancia social considerable al aumentar la mejora de los empleados, disminuir el estrés en el ámbito laboral, impulsar la diversidad e inclusión, y promover prácticas éticas en la gestión de talentos. Estos aspectos contribuyen al bienestar social y al desarrollo de una sociedad más equitativa y saludable en su conjunto. Un entorno laboral positivo y saludable produce un contexto en el cual los operarios se sienten apreciados, respetados y emocionados. Esto incide directamente en la mejoría del bienestar de los empleados, ya que destinan una parte destacada de su tiempo en el trabajo. Un ambiente de trabajo agradable y colaborativo tiene una consecuencia favorable en la salud psíquica y emocional de los empleados.

Con la meta de llevar a cabo la investigación que sigue, se formuló como objetivo principal: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. Y como objetivos específicos se tiene: 1) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. 2) Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. 3) Determinar la influencia de la Comunicación organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

Como hipótesis general se ha planteado: Existe influencia significativa del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora,

Trujillo 2023. Y como hipótesis específicas: 1) Existe influencia significativa de las condiciones laborales en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. 2) Existe influencia significativa de la motivación en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023. 3) Existe influencia significativa de la comunicación organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de desarrollar esta indagación, se ha contado con la contribución de varios autores así tenemos, a nivel internacional a Macías y Arteaga (2023) en esta investigación su propósito fue evaluar la influencia del clima organizacional y el contenido laboral del personal de la Facultad de una Universidad. El enfoque fue de carácter no experimental, cuantitativo. En cuanto a la agrupación de datos, se empleó una encuesta que se administró al personal de una universidad. Esta población se compuso de diecisiete profesores, tres empleados directivos y seis trabajadores. Para la muestra, se estimó a la totalidad del personal, que abarcaba a 26 individuos, a quienes se les proporcionó el formulario en una escala Likert, después de haber sido previamente validado. Las respuestas mencionan que un porcentaje reducido debe de servir como el punto de partida para emprender acciones que mejoren la comunicación y la concordancia entre todo el personal y sus superiores. Esto se debe a que una comunicación efectiva entre los empleados y sus jefes contribuirá al progreso corporativo. Y como conclusión, el personal experimenta una atmósfera laboral favorable que impacta de manera favorable en su satisfacción laboral. La mayor parte se ha notado satisfecha en ciertos aspectos, pero es importante que los directivos promuevan la consideración de las habilidades y capacitación de cada empleado al asignar responsabilidades y tomar elecciones. Esto contribuirá a aumentar el contenido de los empleados en su trabajo.

De la misma manera, Trentin (2023) publicó su artículo en la Revista De Administração Da UFSM. Este artículo tiene como meta examinar la influencia del contexto organizacional referente a la capacidad de absorción. La encuesta se caracteriza por ser descriptiva y cuantitativa. El método empleado es una encuesta, aplicada usando la plataforma virtual google forms. La muestra estuvo integrada por ciento setenta y dos entrevistados de cinco unidades fabriles de un sector textil, siendo recolectados por accesibilidad y oportunidad. Se empleó un diagnóstico de regresión variado con el fin de examinar y evaluar la información. Se obtuvieron como resultados: La investigación muestra que se confirman las hipótesis H1a, H1c y H1d, un clima laboral propicio influye en la capacidad de absorción a través de una adecuada gestión de las relaciones internas, un

liderazgo efectivo y una imagen organizacional reconocida. Por otro lado, se rechazó la hipótesis H1b, la cultura empresarial no mostró interferencia en la capacidad de absorción a través del crecimiento profesional en la evaluación confirmatoria. El estudio determinó que los directivos de las sociedades deben comprender qué prácticas relacionadas con el fomento de un buen clima laboral deben ser priorizadas con la capacidad de absorción, contribuyendo así el establecimiento de un entorno favorable para la transferencia de conocimientos, es decir, combinando conocimientos previos con nuevos conocimientos.

Por otro lado, Carrera (2022) en su trabajo de posgrado determinó la vinculación entre el contexto organizativo y la eficiencia laboral en el personal de un centro de salud en Ecuador. Se empleó un enfoque básico con un método cuantitativo. La población estuvo integrada por 90 asociados que laboraban en un dispensario médico. La evaluación de las variables se realizó a través de la aplicación de encuestas. Se empleó un test que constaba de 25 preguntas, divididas en cinco interrogantes por cada dimensión de estudio para la primera variable, y 15 preguntas distribuidas en tres dimensiones para la subsiguiente variable. Los resultados arrojados revelaron que la variable 1 tiene una fuerte correlación (Rho 0.825) con la productividad. Esto sugiere que tales empleados deben llevar a cabo sus tareas en un entorno que fomente su crecimiento, bienestar mental, psicológico y físico. De este modo, podrán mejorar su rendimiento laboral, lo que a su vez posibilita a las organizaciones mejorar sus ingresos y beneficios. Se finalizó que hay una relación de gran importancia entre las dos condicionantes. En eso respecta a la dimensión del propósito se ha observado una interrelación positiva de nivel medio con las dimensiones de eficacia y eficiencia. Esto indica que hay un factor influyente importante en el desempeño laboral del establecimiento.

En su estudio de Lee y Chen (2019) estos investigadores analizaron cómo las estrategias y procedimientos de recursos humanos, que impactan en la atmósfera de la empresa, pueden impactar la productividad en proyectos de construcción a gran escala. Se basó en una encuesta a empleados de la construcción en Taiwán, y se centró en la evaluación de tres dimensiones. La encuesta se realizó en varias compañías en la industria de la construcción, y se recopilaron datos de 330 trabajadores. Sus resultados mostraron una correlación

relevante entre las categorías. Particularmente, se encontró que las políticas de GRH, como la formación y el crecimiento, el reconocimiento y la compensación, y la equidad entre el ámbito laboral y personal, tenían un efecto positivo en el modo en que los miembros sienten el clima organizativo. Estas políticas se asociaron con un ambiente de trabajo más positivo, caracterizado por la certeza, el contenido laboral y la cooperación entre compañeros.

Así mismo, en Colombia Ortiz et al. (2019) desarrollaron un artículo cuyo fin era investigar los efectos del clima organizativo en la productividad en entidades proveedoras de atención médica para desarrollar procedimientos de mejora constante. Este proyecto se fundamentó en una perspectiva correlacional, no experimental de tipo transversal. La representación se obtuvo mediante un método aleatorio sencillo con un criterio proporcional. La población que formó parte estaba integrada por 351 empleados, con una variabilidad aceptable del 5% y un intervalo de confiabilidad del 95%. En cuanto a los logros, se llevaron a cabo investigaciones en el ámbito médico, enfocándose en un estudio de asociación entre los aspectos del clima organizacional (como el hábitat y comunitario, la organización estructural y equipo de empleados) y los elementos interrelacionados con el desempeño laboral. Y concluyó este artículo en su conjunto brinda un valioso respaldo para reconocer la notable relevancia que posee el clima estructural y sus componentes para alcanzar la mayor eficiencia en el trabajo. Esto se muestra en los logros alcanzados y en la adquisición de las metas. Además, sirve exactamente de inicio para descubrir y asimilar los elementos que afectan en la contribución de los individuos a la productividad en el entorno de una asociación.

En cambio, Álvarez et al. (2019) difundieron un artículo sobre la repercusión del clima organizacional en el grado de satisfacción de un supermercado en México, la meta implicó en examinar el clima organizacional en un supermercado y su repercusión en la jerarquía de bienestar de los empleados, según la perspectiva de estos, y explorar los factores clave asociados a esta cuestión. El estudio adopta un método cuantitativo de naturaleza no experimental y descriptiva, que emplea un cuestionario con escala Likert. En este estudio, los participantes de interés estaban compuestos por 125 trabajadores. A través de un cálculo, se estableció que una muestra

representativa estaría formada por noventa y cinco empleados, con un rango de confiabilidad del 95% y un período de variación del 5 por ciento. De estos, 44 son mujeres (representando el 46%) y 51 son hombres (el 54%). Después de examinar los elementos del entorno laboral, se notó que la asignación de deberes y obligaciones presentó la calificación más baja, mientras que el compromiso que la involucración de los empleados en la empresa mostró la calificación más alta. En conclusión, este artículo ofrece datos acerca de qué forma los trabajadores notan un clima organizacional en un supermercado, confirmando la existencia de una atmósfera laboral favorable y el cumplimiento satisfactorio de los empleados en esta organización. Además, se explora la relación entre variables como el acuerdo y la capacidad en la productividad y su vínculo con el entorno laboral.

Siguiendo una metodología de investigación comparable en el entorno nacional, se evidencia el trabajo de Sanchez (2023), que se centró en examinar la correlación en el contexto de la dinámica organizativa y la productividad del equipo humano en un centro médico. En términos de la metodología utilizada, se optó por una perspectiva fundamental cuantitativo, por intermedio de un esquema transversal no experimental y un ámbito correlacional. Para adquirir la información se empleó una encuesta que se practicó a un grupo de cincuenta empleados. Dos tipos sirvieron de instrumentos. El procedimiento generó un sólido coeficiente alfa de Cronbach (0,885) que demostró la exactitud concerniente a los datos recogidos. También se hizo uso del test de Shapiro-Wilk a cambio de contrastar si la distribución de la información era normal. Además, destacan una correlación sustancial respaldada por un valor p de 0,000, que no es tan significativo ($p = 0,05$). Además, el coeficiente de correlación ($p = 0,01$) reveló una constante de vinculación de 0,715. Es lógico que la productividad de los colaboradores aumente en paralelo a la mejora de las circunstancias de trabajo de los empleados de los establecimientos sanitarios.

De forma similar, el estudio de Palma et al. (2023) publicado en la Revista Horizonte Empresarial de Perú, examinó la productividad en el trabajo y el clima organizativo en entidades públicas latinoamericanas. El objetivo era analizar el rendimiento de los empleados y la cultura organizativa en empresas que cotizan en bolsa. El grupo de revisión estaba formado por cincuenta publicaciones

científicas, veinte de las cuales estaban escritas en inglés y treinta, es decir, el 60% del total, en español. Estos resultados también constituirán el pilar de la siguiente investigación. El objeto principal de este estudio es cómo se relacionan la cultura del lugar de trabajo y el rendimiento de los empleados en las organizaciones públicas latinoamericanas.

Bustamante et al. (2023) menciona que los gestores del sistema de salud están motivados para aumentar el clima laboral y, en consecuencia, la felicidad laboral, ya que estos factores afectan al rendimiento y a la calidad asistencial. El estudio pretendía conocer la conexión entre el bienestar laboral y el entorno Institucional de las enfermeras que laboran en el sistema público de salud del Perú en el año 2022. Este estudio empleó una muestra de 51 trabajadores y un enfoque de investigación cuantitativo y correlacional. La herramienta usada para adquirir la información fue una encuesta. Expertos validaron el cuestionario, que tenía un grado de fiabilidad de 0,95. Existe una fuerte asociación entre las dos variables, como indica la interpretación de información, que evidenció una similitud favorable y moderada entre ellas. Los aspectos del entorno laboral relacionados con la autonomía y las relaciones interpersonales son especialmente interesantes porque demostraron características importantes y positivas. Concretamente, la dimensión interacciones interpersonales tuvo un vínculo modestamente favorable con un valor de 0,610. Con un valor de 0,380, la dimensión autonomía mostró un vínculo positivo pero débil. El estudio reveló que ambos factores presentan una asociación estadísticamente significativa. Existe una sólida correlación dentro del contexto de la satisfacción laboral de las enfermeras y el clima organizativo, lo que sugiere que este último influye significativamente en la primera. En consecuencia, es fundamental evaluar periódicamente el clima organizativo y aplicar medidas deliberadas para mejorarlo. De este modo se favorecerá la productividad del personal y la excelencia de la atención sanitaria, al tiempo que se contribuye a mantener unos ideales de clima empresarial adecuados.

Alejos (2022) examinó para su tesis la conexión entre la productividad de los empleados y el clima organizativo en los municipios provinciales. Basándose en un cuestionario validado, empleó para ello una técnica descriptiva y correlacional. Indicador de consistencia de Cronbach, que mide el grado de

sinceridad, fue de 0,878 al analizar los componentes de la prueba. En el estudio participaron 71 empleados en el análisis de los registros mediante el rho (ρ). En cuanto a la estructura, responsabilidad, recompensas, retos, conexiones, relaciones humanas, colaboración, normas, conflicto, identidad y entorno organizativo, el 39,44% de los encuestados recibieron una valoración media, según los datos. En todas las categorías, los coeficientes de correlación de estas dimensiones destacaron por ser muy elevados, con valores de 0,961, 0,956, 0,831, 0,940, 0,928, 0,961, 0,923, 0,953 y 0,928, respectivamente. Adicionalmente, el 36,6% de la productividad total fue excepcionalmente alta. En resumen, los datos obtenidos inducen que existe una asociación inversa entre el clima organizacional y la productividad laboral, esto significa que una disminución del clima organizacional puede promover un incremento de la producción.

Siguiendo una línea similar, Yarleque (2022) realizó un estudio en Perú para analizar la relación entre la cultura empresarial y la productividad del personal en un centro de salud. Este estudio se efectuó utilizando un enfoque metodológico cuantitativo, correlacional y no experimental. Con la intención de recolectar la información, se recurrió a dos formularios diferentes y el procedimiento de encuesta. Se escogió una muestra al azar de 65 colaboradores de un conjunto de 78 participantes. Los descubrimientos del estudio apuntan a que la cultura empresarial de la compañía es intermedio, con valoraciones tolerables en áreas como la labor conjunta, la motivación, las relaciones sociales y el liderazgo. La productividad laboral se encuentra en un grado estándar, según el 78% de los entrevistados. El estudio encontró una concordancia positiva y significativa entre la cultura empresarial y la productividad ocupacional del personal en un entorno sanitario. Esto significa que un mejor clima organizacional conduce hacia un rendimiento superior en el trabajo.

Yarasca (2022) examinó en su artículo la interacción entre el clima organizacional y la productividad laboral de los empleados de un centro sanitario. El estudio se diseñó como una investigación correlacional transversal no experimental. Ochenta colaboradores constituyeron la muestra, y se utilizaron cuestionarios para la encuesta. Con un coeficiente de fiabilidad de 0,885, estos cuestionarios demostraron una gran fiabilidad. Los resultados revelan una

relación positiva moderadamente fuerte, respaldada por un valor p de 0,000, que está por debajo del nivel de significación de 0,05. También se realizó el rho (ρ), que generó un valor de correlación de 0,508. De ello se deduce que se produce una mejora de la producción cuando el entorno organizativo alcanza los niveles necesarios.

Ángulo (2022) en su tesis de investigación examinó el nexo que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral de los profesores en un Centro Educativo. Realizó una investigación sobre naturaleza básica, de enfoque correlacional, y se diseñó en un formato no experimental con una perspectiva transversal. La muestra incluyó a cuarenta y dos docentes y se administró un cuestionario para la primera variable que abarcaba seis dimensiones de esta variable, demostró ser altamente confiable. En cuanto al cálculo de la productividad laboral de los maestros, se empleó un cuestionario que se agrupó en dos dimensiones, y presentó un α : 0.509. Las conclusiones revelaron que existe una conexión estrecha y favorable entre las variables, esto implica que cuando una variable se incrementa, la otra tiende a hacerlo. Además, a través del uso del test de Pearson, se determinó que las variables y sus dimensiones están relacionadas entre sí.

Ibárcena (2020) en su proyecto determinó la conexión entre el clima organizacional y la productividad laboral en los empleados de gestión de un sistema de salud. La metodología empleada es no experimental y escogió un enfoque cuantitativo de naturaleza correlacional, con un diseño transversal y un enfoque explicativo. Se realizó con una población compuesta por 99 empleados administrativos. Para el registro de datos, se recurrió al método de la encuesta, y como medios de medición, se emplearon cuestionarios pertenecientes a cada una de las variables examinadas. Hay varias preguntas en los cuestionarios con respuestas predefinidas en una LS. Estos cuestionarios fueron sometidos a un escrutinio de coherencia interna empleando el valor de fiabilidad de Cronbach, y los hallazgos indicaron que ambos instrumentos poseen una alta confiabilidad. Estos instrumentos han sido fundamentales para recopilar datos cuantitativos que desempeñaron un papel crucial en la consecución precisa de los fines planteados y la verificación de la hipótesis de investigación. Como conclusión, cuando los directores logran establecer un clima organizacional favorable, esto

se evidencia en un incremento de la productividad en su conformación. Se demuestra un enlace directo entre las variables. Según los análisis efectuados, se revela que el coef. de correlación es de 0.429, lo que refleja una asociación positiva de intensidad intermedia, y este hallazgo resulta significativo, tal como se refleja en el valor del estadístico "rho" de Spearman. En consecuencia, el planteamiento hipotético es respaldado y aceptado.

Finalmente continuando con la línea de investigación a nivel local tenemos a Sánchez (2023) en la publicación de su artículo realizado en la Libertad. La meta se enfocó en fundamentar la relación dentro del bienestar ocupacional y el clima organizacional entre los partícipes de una corporación agraria en la Libertad. En términos de metodología, se siguió una perspectiva cuantitativa, diseño básico y alcance transversal. En cuanto al diseño, se abordó desde una perspectiva descriptiva y correlacional, no experimental. La muestra se centró en 180 trabajadores escogidos mediante una selección probabilística de forma aleatorio sencilla. El compilado de datos, se recurrió al método de la encuesta. En cuanto a los resultados, se observó que el 28.33% de los colaboradores informaron presentar rangos satisfactorios de bienestar laboral, mientras que el 28.32% indicaron tener un alto alcance de involucramiento organizacional. Mientras que, para la comprobación de la relación entre estas variables, se efectuaron test estadísticos, incluida la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que produjo un valor de relevancia por debajo a 0.001. En consecuencia, se deduce que las dos variables presentan un rango de Spearman de 0.748, lo que revela una asociación positiva y moderada entre ellas.

Asimismo, Valverde (2023) en su publicación de su artículo realizado en una empresa constructora de Trujillo, determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una empresa constructora. Mediante un método cuantitativo, análisis descriptivo transversal y correlacional simple, se procedió a elaborar dos cuestionarios basados en la recopilación de información de libros, artículos e investigaciones previas relacionadas con los antecedentes y teorías relevantes para las variables de estudio. Estos cuestionarios fueron sometidos a un proceso de comprobación utilizando el estadístico alfa de Cronbach. Finalmente, se administraron estos cuestionarios a una muestra compuesta por cuarenta y dos empleados de una

compañía constructora. El estudio de los resultados reveló que el cuarenta coma cinco por ciento de los empleados consultados señaló un bajo clima organizacional, y dentro de este grupo, el treinta y uno por ciento expresó un bajo rendimiento laboral. Posteriormente, se efectuó una prueba de normalidad que, al mostrar un valor inferior a 0.05, indicó que las estadísticas no ajustaban a una distribución gaussiana. En última instancia, la interpretación basada en inferencias condujo a la conclusión de que existe un nexo entre las dos variables en una empresa constructora.

Por su parte, Alfaro (2022) en la publicación de su artículo en La Libertad, determinó el vínculo que se evidencia en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios de una alcaldía, en el contexto de esta tesis, se implementó un diseño no experimental y se hizo un muestreo intencional basado en juicio. La población objetivo consistió en cuarenta trabajadores, optando por un grupo integrado por treinta y seis individuos. La agrupación de datos se efectuó mediante la herramienta de entrevista, utilizando un cuestionario como elemento de medición. Con el fin de examinar la información, se aplicó la inferencia estadística. Los problemas detectados en las organizaciones incluyen salarios bajos, relaciones y comunicación deficientes con compañeros y superiores, y condiciones de trabajo inadecuadas, entre otros. Al poner en práctica la prueba (p), se logró un índice de correlación ($r = 0.872$) y un valor de significancia ($p = 0.00$). Esto respalda la afirmación de que existe una relación positiva y relevante en el contexto entre ambas variables estudiadas de los empleados de la Municipalidad.

La definición del clima organizacional, desde una visión teórica, el término "clima organizacional" alude al entorno que se manifiesta entre los empleados de una institución y se manifiesta mediante sus conductas y actitudes interpersonales, que influyen en sus relaciones laborales (Orellana, 2019). En cuanto al concepto de clima organizacional, hay diversas interpretaciones y definiciones disponibles. Para este estudio, se adopta la definición de Méndez (2014), quien lo concibe como la creación y validación de suposiciones de nivel inicial, que actúan como guía para futuras evaluaciones relacionadas con las percepciones, tanto internas como externas, en el entorno laboral. Establece que es fundamental para el progreso de una empresa, y analizarlo a fondo,

diagnosticar y mejorarlo impacta directamente en la cultura de la organización (García, 2009).

Palomino y Peña (2016), "Un factor crítico de naturaleza subjetiva que incita en el comportamiento de los empleados" es como se define el clima organizacional. Se desarrolla dentro de las entidades como resultado de las concepciones, convicciones y conductas de los trabajadores en relación con aspectos como los fines del grupo, el trabajo en equipo, el liderazgo, las conexiones interpersonales, el control y la motivación en el trabajo, que ayudan a definir y describir el lugar de trabajo de la empresa.

Viendo las dimensiones del clima organizacional tenemos:

Según Avalos (2022); las condiciones laborales, indica que en una empresa en la que los superiores valoran el desempeño de sus trabajadores, se proporcionan recursos adecuados para realizar las tareas, se fomenta un ambiente de trabajo positivo y se ofrece una remuneración justa acorde al rendimiento, se crean condiciones laborales óptimas. Cualquier compañía que se preocupa por las circunstancias laborales garantiza que su personal cuente con los recursos necesarios para sus labores, y si trata a sus empleados de manera justa, fomenta un ambiente de trabajo positivo que se traduce en una mayor productividad.

Según Kim (2006), la motivación expresó que la motivación está vinculada con el comportamiento individual, y en muchas ocasiones este puede cambiar según las necesidades específicas de cada persona. De manera similar, Perry et al. (2010) sostienen que el nivel adecuado de motivación en el personal se deriva de la concordancia entre las expectativas de los empleados en su trabajo y los logros alcanzados. Es crucial para las organizaciones comprender esta interacción, ya que les permite identificar los elementos motivadores específicos que afectan a cada miembro del equipo.

La Comunicación Organizacional, como señala Krishnan y Wesley (2013), que una comunicación efectiva fortalece cualquier relación, incluyendo las competencias comunicativas entre la dirección y el equipo de trabajo, lo que hace que la comunicación se convierta en un componente crucial para alcanzar los objetivos empresariales establecidos.

Se refiere a los medios y vías de comunicación presentes en entidades como empresas, instituciones académicas, organizaciones que no persiguen fines lucrativos y entes gubernamentales. Esto engloba tanto la comunicación dentro y fuera de la organización hacia el público. El diálogo dentro de una organización se enfoca principalmente en la creación de vínculos y la interacción tanto con los integrantes internos de la entidad como con los públicos externos que muestran interés. (Narvaez, 2021)

Definiendo la productividad laboral: según Judge y Robbins (2017), afirman que la productividad laboral se considera desde la perspectiva del empleado, evaluando su compromiso en cumplir con las metas fijadas por la organización.

También, La Rosa y Bellido (2018), aseguran que la productividad laboral está ligada a la medida de producción alcanzada dependiendo de los medios utilizados para llevar a cabo esa actividad. En otras palabras, se evalúa el desempeño de la producción en relación a los recursos utilizados en dicho proceso. Además, la eficiencia con la que un empleado utiliza de manera óptima los recursos asignados para la producción, conforme a su función, se define como productividad laboral. Esto sucede cuando el empleado está motivado y recibe formación de la empresa para perfeccionar de manera continua sus métodos de producción.

De acuerdo con Callata y Gonzales (2017), la productividad laboral se denomina como el aprovechamiento eficaz de medios mínimos para generar soluciones innovadoras en el marco de un tiempo determinado. En esencia, es la vinculación entre la producción realizada o los bienes y servicios generados por un individuo en su labor y los recursos empleados con el propósito de alcanzar esa producción.

Como afirma Cequea et al. (2011), las dimensiones de la productividad representa la fusión entre la administración y los elementos disponibles que demuestran la efectividad al generar productos o proveer servicios con estándares de excelencia. Para identificar este aspecto, se hace referencia a sus dimensiones, de las cuales se mencionan tres en específico, ya que están directamente vinculadas con el estudio y tenemos: Trabajo en equipo, Manejo de conflictos y Competencias laborales.

El trabajo en equipo es la sinergia de los esfuerzos, la energía y la motivación de los miembros de un grupo, quienes contribuyen con sus habilidades y conocimientos hacia un fin común (Tripathy, 2018).

El manejo de conflictos, como segundo componente, se caracteriza por ser una habilidad socioemocional que permite afrontar de forma constructiva las discrepancias individuales irreconciliables, evitando al mismo tiempo consecuencias desfavorables. En una organización, los conflictos son acontecimientos inevitables de los que debemos aprender y sacar provecho para prevenir su recurrencia en adelante (Robbins, 2009).

En cambio, las competencias laborales, se trata de un conjunto de competencias que incluyen habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para funcionar tanto de forma independiente como cooperativa en un entorno laboral (Spencer, 1993).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

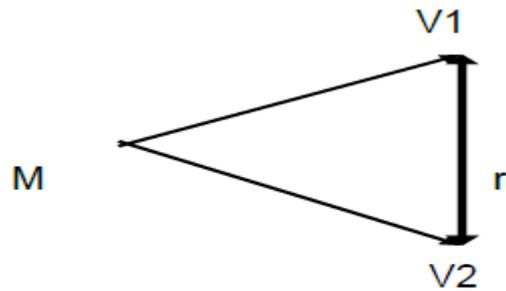
La investigación realizada fue de tipo básica, ya que busca comprender las variables, describiendo su comportamiento y ampliar la información novedosa sobre ellas (Salazar et al., 2020). Este estudio sigue una perspectiva cuantitativa, ya que emplea el análisis estadístico para validar las hipótesis. El enfoque cuantitativo implica la recopilación y el análisis de datos para confirmar las preguntas de investigación y verificar las hipótesis preestablecidas. La información obtenida se mide mediante procedimientos estructurados y sistemáticos, utilizando la estadística para lograr una mayor precisión en la investigación, como mencionan (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Se establece la utilización del diseño no experimental, acorde con Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se utiliza sin alterar las variables de manera intencionada. Para evaluar cómo la variable incide de una a otra, no se introducen modificaciones deliberadas. En este sentido, el diseño adoptado es de naturaleza correlacional causal, lo que ha facilitado la respuesta a las interrogantes planteadas y la constatación de la asociación entre las variables mediante un análisis tanto descriptivo como inferencial de los datos. Así mismo se busca encontrar correlación entre las dos variables, tal como se expresa en la siguiente esquematización de diseño:

Figura 1

Del esquema de diseño de correlación



Dónde:

M: Representa a la muestra de la empresa constructora.

V.1: Variable independiente pertenece a la medición del clima organizacional.

V2: Variable dependiente pertenece a la medición de la productividad laboral.

r: Expresa la relación del clima organizacional con la productividad laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: clima organizacional

Dimensiones:

X1: Condiciones laborales.

X2: Motivación.

X3: Comunicación organizacional

Definición conceptual según Chiavenato (2011). Se refiere a cómo el entorno de trabajo influye en los empleados. En otras palabras, este autor sugiere que puede considerarse como una característica del entorno de la compañía donde los empleados perciben y que puede afectar su comportamiento. La influencia del clima organizacional que una empresa tenga se notará en la percepción de su personal sobre el ambiente de trabajo.

Se empleó una encuesta y un cuestionario de escala Likert como instrumento para medir la variable Clima Organizacional, y está compuesta por 3 dimensiones de las cuales la dimensión condiciones laborales tiene 6 ítems, motivación con 5 ítems y la comunicación organizacional con 6 ítems, en total son 17 ítems cada uno con su correspondiente valoración en una escala de 1 al 5 (anexo 1).

Variable 2: Productividad laboral

Dimensiones:

Y1: Trabajo en equipo

Y2: Manejo de conflictos

Y3: Competencias laborales

Definición conceptual, Cequea et al. (2011), definen la productividad laboral como la efectividad con la que se combinan la gestión y los recursos para producir bienes o prestar asistencia que proporcionen resultados de alta calidad.

El método empleado para calificar la variable de Productividad Laboral consiste en la aplicación de una encuesta, la cual se lleva a cabo mediante un cuestionario que emplea una escala de Likert como instrumento de medición y está formada por 3 dimensiones de las cuales la dimensión trabajo en equipo tiene 6 ítems, manejo de conflictos con 6 ítems y la dimensión competencias laborales con 6 ítems, en total son 18 ítems cada uno con su respectiva valoración en una escala de 1 al 5 (anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se alude al conjunto de componentes que deben ser analizados, los cuales, estos pueden incluir objetos, eventos, circunstancias o colectivos de personas (Hernández et al., 2014).

La población estará conformada por 32 empleados de la empresa constructora de Trujillo, es decir se trabajará con la muestra censal (32 empleados).

Unidad de análisis

Para esta evaluación, estuvo integrado por cada uno de los trabajadores de la empresa en mención.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En esta tesis, se eligió emplear una encuesta como técnica de recopilación de datos debido a sus propiedades que son cruciales para obtener la información necesaria y que a su vez contribuye a la consecución del objetivo, que se enfoca en un enfoque cuantitativo. De acuerdo a la cita de Hernández et al. (2014), el cuestionario representa el medio más prevalente en la investigación en el campo de las disciplinas colectivas, ya que nutre en una secuencia de preguntas que pueden ser de opción múltiple.

Instrumento

De acuerdo con lo señalado por Chávez (2007), los recursos empleados por los investigadores para evaluar las cualidades de las variables son conocidos como instrumentos de investigación.

El medio que se utilizó con fines de investigación es el cuestionario, el cual abordó ambas variables y fue administrado a una muestra de 32 trabajadores de la empresa constructora de Trujillo 2023. Este cuestionario estuvo compuesto por 35 preguntas diseñadas de manera adecuada, y están dirigidas a obtener datos confiables y puntuales con el propósito de abordar la cuestión planteada de manera efectiva.

Validez y Confiabilidad

Validez

Los panelistas consideraron que las herramientas de investigación son importantes porque son válidas, es decir, miden la variable de interés. Además, las herramientas de investigación son claras, relevantes y fáciles de utilizar (Hernández y Mendoza, 2018). La validación por juicio de expertos estuvo dado por: Mg. Víctor Manuel Moran Guerrero, Mg. Stewart Yaroshenko López Otiniano y Mg. Antero Mondragón Zamora. Ver anexo 3.

Confiabilidad

La precisión de los resultados de las mediciones está sujeta a un margen de error inherente a la medición. Por consiguiente, si se realiza la misma medición en las mismas condiciones en dos ocasiones, se esperaría que los resultados

fueran similares, sin importar quién la realice. Este concepto se vincula con la solidez del instrumento en sí. (Sánchez, 2017, p.2).

En el desarrollo de este estudio, se basaron en teorías relevantes al tema para garantizar la confiabilidad. Para la medición, se adaptó la escala Likert el cuestionario y se recurrió al coeficiente Alfa de Cronbach, una herramienta estadística que evalúa la precisión del cuestionario. Esto se logra al verificar si los ítems planteados miden de manera coherente la misma dimensión teórica. Así mismo se validó el cuestionario con el software SPSS, y se obtuvo el alfa de Cronbach (Clima organizacional)=0.943 y los datos se distribuyen de forma normal con un nivel de confianza de 0.332, y para la variable productividad se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach =0.963 y con datos de distribución normal con un nivel de significancia de 0.091; por lo que se demostró que los instrumentos utilizados son confiables, consistentes de alta credibilidad (Excelente). Ver anexo 4

3.5. Procedimientos

El objetivo es revelar cómo una variable se relaciona con otras variables asociadas. Ofrece cierta información explicativa parcial sobre la dinámica de estas variables.

Se obtuvo autorización del gerente general para evaluar a los empleados, con la solicitud de mantener confidencialidad del nombre de la compañía, ver anexo 8. Las evaluaciones sobre clima organizacional y la productividad laboral se llevaron a cabo de forma individual durante el horario de trabajo, utilizando cuestionarios que fueron previamente validados y aprobados.

La ejecución de las evaluaciones tomó un total de quince minutos. Seguido de completar se usó el Google Forms para el trabajo de campo, los datos se ingresaron en Excel y después se transfirieron al software estadístico SPSS versión 26. Se procedió a verificar las hipótesis, incluyendo un análisis de normalidad y la utilización de la fórmula de r de Pearson. Con los resultados obtenidos y sus respectivos análisis, se procedió a discutir los datos, teniendo en cuenta los resultados, antecedentes y fundamentos teóricos.

3.6. Método de análisis de datos

Es esencial la indagación de los resultados utilizando técnicas estadísticas para representar una evaluación relacionada con un fenómeno específico en una población determinada. La estadística descriptiva e inferencial se utiliza para cuantificar y/o dar sentido a los resultados, tal como lo indica (Devore, 2008).

Los datos se organizaron en una base de datos de Excel y luego se analizaron con el software estadístico SPSS versión 26.

La estadística descriptiva consiste en realizar una interpretación estadística de un conjunto de datos selectos con valores descriptivos relevantes para la interpretación de la información, lo que resulta de gran valor en el discernimiento en la investigación. Es fundamental para examinar y comprender las variables a través de métodos estadísticos, incluyendo tendencias representadas en gráficos (ver anexo 7) y tablas, lo que facilita la percepción de las variables y su influencia, según lo menciona Pérez (2012). Se aplicó un análisis mediante la elaboración de tablas, se presentaron los resultados de la investigación, mostrando la frecuencia y el porcentaje de las cualidades de la muestra examinada.

Agregando a lo anterior, la estadística inferencial consiste en desarrollar patrones, características y conclusiones a partir de un conjunto de datos de muestra, validando estas conclusiones en función de la información recopilada de la población en general. De acuerdo con Navarro et al. (2017), indica que la estadística se vale de la probabilidad para obtener resultados en la población basado en una muestra seleccionada que refleje la población en su conjunto. Así mismo se realizó el cálculo de normalidad aplicando la prueba de Shapiro – Wilk, en razón de la muestra es igual o inferior a 50 datos (Romero, 2016), además, esta prueba mostró un p-valor de 0.332, indicando una distribución normal de las variables. Por lo tanto, se aplicó Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Cuando se administraron los cuestionarios a los colaboradores que integran la población de estudio, se obtuvo su consentimiento individual. Se

cumplió con el principio ético de resguardar la confidencialidad de su información, el cual fue un requisito estricto acordado tanto con los empleados como con los responsables de la empresa constructora, en consonancia con el propósito de este trabajo.

Es esencial tener en mente los principios de protección de la identidad, confidencialidad, respeto a la dignidad humana y equidad, para asegurar tanto la calidad como la imparcialidad. (Hernández et al., 2003).

IV. RESULTADOS

En base a los registros obtenidos del cuestionario, a continuación, se muestran los resultados:

Para el objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral.

Tabla 1

Tabla cruzada entre clima organizacional y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

		V2: Productividad Laboral				Total
		Bajo	Medio	Alto		
V1: Clima organizacional	Bajo	Recuento	1	1	1	3
		% del total	3.1%	3.1%	3.1%	9.4%
	Medio	Recuento	2	8	8	18
		% del total	6.3%	25.0%	25.0%	56.3%
	Alto	Recuento	0	0	11	11
		% del total	0.0%	0.0%	34.4%	34.4%
Total	Recuento	3	9	20	32	
	% del total	9.4%	28.1%	62.5%	100.0%	

La tabla 1, permite referir que de estos 32 trabajadores de la empresa constructora, el 9.4% de ellos perciben un clima organizacional bajo; del cual el 3.1% de los trabajadores con clima organizacional bajo perciben un nivel bajo, medio y alto de productividad laboral; de manera análoga el 56.3% de trabajadores notaron un clima organizacional medio; el 6.3% alcanzó el nivel bajo; el 25% en nivel medio y alto, finalmente el 34.4% de los trabajadores con clima organizacional alto perciben un nivel alto de productividad laboral, esto quiere decir que mientras más alto son los valores del clima organizacional, más alto son los valores de la productividad laboral.

Como primer objetivo específico se pretendió: Determinar la influencia de las condiciones laborales en la productividad laboral.

Tabla 2

Tabla cruzada entre condiciones laborales y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

		V1: Productividad Laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
D1: Condiciones laborales	Bajo	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	3.1%	3.1%	6.3%
	Medio	Recuento	2	7	6	15
		% del total	6.3%	21.9%	18.8%	46.9%
	Alto	Recuento	1	1	13	15
		% del total	3.1%	3.1%	40.6%	46.9%
Total	Recuento	3	9	20	32	
	% del total	9.4%	28.1%	62.5%	100.0%	

La información proporcionada en la tabla 2, permite referir que de 32 trabajadores de una empresa constructora, reveló que el 6.3% de ellos notan un bajo nivel de condiciones laborales en el clima organizacional, el 46.9% observan un nivel medio y el 46.9% perciben un nivel alto. En relación a la variable productividad laboral, el 3.1% de los trabajadores con condiciones laborales bajas perciben un nivel medio o alto de productividad laboral, el 6.3% de los trabajadores con condiciones laborales medias perciben un nivel bajo de productividad laboral, el 21.9% perciben un nivel medio y el 18.8% un nivel alto, y el 3.1% de los trabajadores con condiciones laborales altas perciben un nivel bajo o medio de productividad laboral, y el 40.6% perciben un nivel alto. Los datos sugieren una asociación favorable positiva entre las condiciones laborales y la productividad laboral, es decir, que a medida que mejoran las condiciones laborales, aumenta la productividad laboral.

Como segundo objetivo específico: Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral.

Tabla 3

Tabla cruzada entre motivación y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

		Productividad Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	1	1	1	3
		% del total	3.1%	3.1%	3.1%	9.4%
	Medio	Recuento	1	7	8	16
		% del total	3.1%	21.9%	25.0%	50.0%
	Alto	Recuento	1	1	11	13
		% del total	3.1%	3.1%	34.4%	40.6%
Total		Recuento	3	9	20	32
		% del total	9.4%	28.1%	62.5%	100.0%

Según los resultados de la tabla 3, el 9,4% de los 32 trabajadores participantes sienten un bajo nivel de motivación en el clima organizacional. De estos, el 3,1%, el 3,1% y el 3,1% se ubican, respectivamente, en los niveles bajos, medios y altos de la variable productividad laboral. El 50,0% de los participantes percibe una motivación media, de los cuales el 3,1% se posiciona en el nivel bajo, el 21,9% en el nivel medio y el 25,0% en el nivel alto de la variable productividad laboral. Finalmente, el 40,6% de los trabajadores percibe un alto nivel de motivación. De estos, el 3,1%, el 3,1% y el 34,4% se ubican, respectivamente, en los niveles bajos, medios y altos de la variable productividad laboral.

Como tercer objetivo específico: Determinar la influencia de la comunicación organizacional en la productividad laboral.

Tabla 4

Tabla cruzada entre comunicación organizacional y productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

		V2: Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D3: Comunicación organizacional	Bajo	Recuento	3	1	1	5
		% del total	9.4%	3.1%	3.1%	15.6%
	Medio	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0.0%	25.0%	34.4%	59.4%
	Alto	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%
Total	Recuento	3	9	20	32	
	% del total	9.4%	28.1%	62.5%	100.0%	

La presentación de la tabla 4, permite referir que de los 32 trabajadores, el 15.6% de ellos perciben un bajo nivel de comunicación organizacional en el clima organizacional, el cual el 9.4% se ubicó en el nivel bajo, el 3.1% medio y 3.1% alto respecto a la variable productividad laboral,; del mismo modo el 59.4% de participantes percibieron una comunicación organizacional media donde el 25% percibió que la productividad laboral se ubicó en un nivel medio y el 34.4% alto, finalmente el 25% de los trabajadores percibe que la comunicación organizacional es alta y un nivel alto en productividad laboral.

Estadística Inferencial

Comprobación de la hipótesis

Hipótesis general:

H0: No existe influencia significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo 2023.

Tabla 5

Prueba de Hipótesis General.

		Correlaciones	
		Clima organizacional	Productividad Laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	32	32
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Acorde a la tabla 5, el análisis estadístico realizado indica que existe una influencia moderada entre la variable clima organizacional y productividad laboral en el ámbito de estudio. La correlación es significativa, lo que significa que hay una probabilidad de 1% de que la correlación observada se deba a la casualidad. El valor del estadístico "sig" (bilateral) es de 0,002, que es inferior al nivel de significancia de 0,01 requerido.

Dado que el valor p-valor es inferior a 0.05, rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional está relacionado significativamente con la productividad laboral.

El coeficiente de correlación de Pearson, que mide la fuerza de la relación entre dos variables, es de 0,519. Este valor indica que existe una influencia moderada entre las dos variables, es decir, que un aumento en el clima organizacional se asocia con un aumento en la productividad laboral. Y para medir la influencia se calculó el coeficiente de determinación $R^2=0.519^2=0.269$, esto quiere decir que la variación de las variables es de 26.9%. Se concluye que el clima organizacional influye en un 26.9% de la variable productividad laboral en la empresa constructora de Trujillo.

Hipótesis específica 1:

H0: No existe influencia significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

Tabla 6

Prueba de Hipótesis Específica 1

Correlaciones			
		Condiciones laborales	Productividad Laboral
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,372*
	Sig. (bilateral)		0.036
	N	32	32
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,372*	1
	Sig. (bilateral)	0.036	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 6, el índice estadístico de Pearson es de 0.372, además esta correlación es significativa. En consecuencia, se puede afirmar con un 95% de confianza, que se aprecia una evidencia positiva baja entre la dimensión condiciones laborales de la variable productividad laboral, porque el valor del sig (bilateral) es de 0.036, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula (H0), y se acepta la hipótesis alterna (Ha). En conclusión, la influencia de las condiciones laborales es favorable y pueden conducir a una mayor productividad laboral. Y para medir la influencia se calculó el coeficiente de determinación $R^2=0.372^2=0.138$, esto quiere decir que la variación de la dimensión y la variable es de 13.8%. Se concluye que las condiciones laborales influyen en un 13.8% en la productividad laboral de la empresa constructora.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe influencia significativa entre la motivación y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre la motivación y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.

Tabla 7

Prueba de Hipótesis Específica 2

		Correlaciones	
		Motivación	Productividad Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	32	32
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 7, el coef. de Pearson es de 0.477, también esta correlación es relevante. Por lo tanto, se puede afirmar, que en el dominio de estudio hay una correlación o influencia moderada entre la dimensión motivación de la variable productividad laboral, se rechaza la hipótesis nula porque el valor del p-valor es menor que el nivel de significancia de 0.01, y se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la dimensión motivación influye significativamente con la variable productividad laboral. Y para medir la influencia se calculó el coeficiente de determinación $R^2=0.477^2=0.227$, esto quiere decir que la variación de la motivación y la productividad es de 22.7%. Se concluye que la motivación influye en un 22.7% en la productividad laboral (variable dependiente) de empresa constructora.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe influencia significativa entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023

Ha: Existe influencia significativa entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023

Tabla 8

Prueba de Hipótesis Específica 3.

		Correlaciones	
		Comunicación organizacional	Productividad Laboral
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	32	32
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 8, el valor de Pearson es de 0.601, además existe una fuerte asociación entre ambas variables. Dado que el valor sig (bilateral) es 0.000, inferior al necesario 0.01, puede concluirse con un 99% de confianza que existe una alta influencia entre la dimensión comunicación organizacional y productividad laboral. La hipótesis alternativa de la investigación, que encuentra pruebas que apoyan una relación entre la variable productividad laboral y la dimensión comunicación organizacional, se acepta cuando el valor p de $0.000 < 0.05$ descarta la hipótesis nula. Y para medir la influencia se calculó el coeficiente de determinación $R^2 = 0.601^2 = 0.361$, esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión es explicada por la variable productividad de 36.1%. Como conclusión se tiene que la comunicación organizacional influye en un 36.1% en la productividad laboral de la empresa constructora.

V. DISCUSIÓN

Desde la perspectiva del objetivo general, referido a determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo, se aprecia una significancia menor a 0.05, con un coeficiente r de Pearson de 0.519, con una relación positiva moderada, lo que indica que existe influencia significativa entre ambas variables. Esto implica que, a mejor clima organizacional, la productividad laboral de los trabajadores será alta. Debido a lo mencionado se rechaza la H_0 y se acepta la H_a de estudio, donde alude que existe una relación muy significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo. Los resultados del estudio de Yarasca (2022) son congruentes con los resultados del presente estudio, que también encontramos una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un p -valor de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. De ello se deduce, a medida que se mejora el clima organizacional, también mejora la productividad laboral del personal asistencial. Por otro lado Ángulo (2022), obtiene de manera similar resultados que revelaron que existe una relación fuerte y positiva entre ambas variables, con un p -valor de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. Esto implica que, conforme mejora el clima organizacional, también mejora la productividad laboral de los docentes. Estos resultados sugieren que el clima organizacional es un factor importante que contribuye a la productividad laboral, un clima organizacional positivo, definido por la confianza, y la colaboración, puede facilitar que los empleados se sientan más motivados y entusiastas con su tarea, lo que puede conducir a una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo, considero que los resultados de esta investigación son significativos y aportan evidencia a la literatura sobre las variables de estudio, no obstante, es importante señalar que esta investigación tiene algunas limitaciones, en primer lugar, el estudio se realizó en una sola empresa, por lo que es posible que los resultados no sean generalizados a otras empresas; en segundo lugar, la investigación utilizó una metodología cuantitativa, por lo que no se pueden obtener perspectivas sobre los procesos psíquicos que subyacen a la relación entre ambas variables. Para futuras investigaciones, sería interesante replicar este estudio en otras empresas de diferentes sectores y tamaños, también sería interesante utilizar una

metodología cualitativa para alcanzar una comprensión más precisa de los procesos psicológicos. El análisis se basa en procedimientos estadísticos sólidos, como la medida de correlación de Pearson y el valor p , lo que le otorga validez científica a las conclusiones, además, se establece una comparación con investigaciones previas, lo que enriquece el análisis al mostrar consistencia en los hallazgos en diferentes contextos laborales. En términos de la relevancia práctica, estos resultados sustentan la importancia de gestionar el clima organizacional para mejorar la productividad laboral en diversas áreas, esto podría implicar implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral, fortalecer la comunicación corporativa, fomentar el trabajo colaborativo y promover un liderazgo efectivo, entre otras acciones, para maximizar el rendimiento de los empleados, la optimización del ambiente laboral emerge como una estrategia primordial, crear un espacio físico y psicológico propicio para el trabajo influye directamente en la motivación y el compromiso de los colaboradores. Así mismo, el fortalecimiento de la comunicación corporativa se rige como un pilar fundamental. Además, se enfatiza la importancia de cultivar el trabajo colaborativo, facilitar espacios y herramientas que promueva la colaboración entre departamentos o equipos de trabajo potencia la creatividad, la resolución de problemas y el logro de metas comunes. Del mismo modo, se resalta la influencia crucial del liderazgo efectivo en la optimización de rendimiento, líderes capacitados para motivar, guiar y empoderar a sus equipos son pieza clave para el desarrollo de un entorno laboral productivo y saludable.

Referente al objetivo específico uno, referido a determinar la influencia de las condiciones laborales en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023, se aprecia una significancia de 0.036 que ese encuentra por debajo del 0.05, con un coeficiente r de Pearson de 0.372, con una relación positiva baja, lo que nos da a entender que existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral. Basándose en los resultados, se concluye que la hipótesis nula no es compatible con los datos, por lo tanto, se ratifica la hipótesis de investigación, donde refiere que existe una correlación muy significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Trentin (2023), donde

confirma que un clima organizacional favorable influye en la capacidad de absorción a través de una adecuada gestión de las relaciones internas, un liderazgo efectivo y una reconocida imagen organizacional, la importancia y la contribución de este autor radica en abordar una brecha observada en la determinación de la capacidad de absorción, específicamente, explora la forma en que las prácticas de gestión del clima organizativo se interrelaciona con este concepto, arrojando así luz sobre temas relacionados, por otra parte Ortiz et al. (2019) aquellos que en su investigación obtuvieron resultados de significancia de 0.01 bilateral y correlaciones entre 0.5 y 0.6, en relación con la dirección de los recursos humanos, se puede sostener que existe una relación relevante con todos los elementos del clima organizacional, sin embargo, las correlaciones no son muy fuertes. Así también Alvarez et al.(2019), concluyeron que la comprensión de los elementos que afectan las actitudes del personal de la empresa es relevante, ya que contribuye a que los directivos comprendan mejor cómo se comporta el personal. El análisis refleja un enfoque científico riguroso al respaldar las afirmaciones con pruebas estadísticas y al contextualizar los hallazgos en el marco de la literatura existente y demuestra una conexión relevante entre la dimensión y la variable, respaldado por pruebas estadísticas sólidas, estos hallazgos de este estudio indican que las empresas pueden potenciar la productividad laboral de su equipo humano mejorando las condiciones laborales, esto puede lograrse mediante acciones como: proporcionar a los empleados un espacio laboral seguro y propicio, ofrecer a los empleados salarios y beneficios competitivos; y habilitar a los empleados posibilidades de desarrollo profesional, tomando estas medidas, las empresas pueden establecer un ambiente laboral que fomente la productividad y genere un entorno positivo.

Para el objetivo específico dos, referido a determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral de una empresa constructora, se aprecia una significancia de 0.006 que ese encuentra por debajo del 0.05, con un coeficiente r de Pearson de 0.477, con una relación positiva moderada, lo que nos hace pensar en la influencia significativa entre la dimensión motivación y la variable productividad laboral. En respuesta a lo expuesto, la hipótesis nula ha sido refutada, mientras que la hipótesis de investigación ha sido corroborada y

aceptada como válida, donde refiere que existe una correlación muy significativa entre la motivación y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Ibárcena (2020), se aprecia un resultado de $r=0.429$, es positiva moderada, significativa $p<0.01$, lo que expresa una correlación moderada y altamente significativa entre ambas variables, en otras palabras, un clima organizacional positivo está ligado aun incremento de la productividad laboral, en tanto que un clima organizacional negativo se asocia con una escasa productividad. La corroboración de la hipótesis de investigación indica que se avala que al mejorar el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Red de salud, se observa un incremento en la productividad laboral, así mismo esta autora en su dimensión de motivación obtiene resultados positivos, de intensidad moderada de $p= 0.31$ a 0.5 y altamente significativa de $p=0.001 = 99.90\%$; lo que significa que el personal debe prestar atención a la motivación, ya que el clima organizacional es determinante por la forma en que el trabajador percibe su trabajo, y productividad. En resumen, a partir de lo señalado anteriormente y analizar estos resultados, confirmó cuanto mejor sea la motivación, se elevará la productividad, produciendo niveles óptimos de compromiso en el trabajo que realizan los colaboradores de la empresa constructora de Trujillo.

El objetivo específico tres, Determinar la influencia de la Comunicación organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023, se aprecia una significatividad de 0.000 que ese encuentra por debajo del 0.01 , con un coef. de Pearson de 0.601 , con una relación positiva alta, lo que nos revela una relación muy significativa entre la dimensión comunicación organizacional y la variable productividad laboral. Esto implica que en vista de los resultados obtenidos, se descarta la hipótesis nula y se sostiene la hipótesis de investigación, donde constata que existe una correlación muy significativa entre la motivación y la productividad laboral de una empresa constructora de Trujillo. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Carrera (2022), obteniendo como valor de p -valor <0.01 ; por ende se descarta la hipótesis nula, esto confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y productividad laboral ($Rho= 0.825$; $p<0.01$); es decir que en la medida que el personal del centro de salud mejore el clima organizacional,

existirá mayores niveles de productividad. Asimismo Sanchez Chacon (2023), obtuvo resultados similares, estos resultados revelaron que hay una relación estadísticamente significativa y fuerte entre ambas variables, con un p-valor inferior a 0.01. Esto significa que, conforme avanza el progreso del clima laboral del staff de la institución, también mejora la productividad laboral. Tenemos a los autores como Sanchez Cerna (2023), obteniendo como valor de significancia de $p= 0.000$, que está por debajo del 1% ($p<0.01$) por lo que el autor declara un nivel de confianza del 99% que se acepta la hipótesis alterna y se declina la hipótesis nula, declarando que el bienestar laboral y el clima organizacional se relacionan significativamente, con una correspondencia de 0.748, siendo su relación positiva y moderada, en otras palabras, a medida que aumente el bienestar laboral, también aumentará el clima organizacional y finalmente Valverde (2023), obtiene de manera semejante un coeficiente de correlación de $r=0.780$, además de una significancia de 0.000, por ende se admite la hipótesis alterna mostrando que se constata una conexión positiva y alta

En consecuencia, a partir de lo expuesto y a la luz de estos resultados, confirmó que la dimensión de estudio es un factor importante que contribuye a la productividad laboral, una comunicación eficaz entre los empleados, los gerentes y la alta dirección pueden ayudar a mejorar la comprensión, la coordinación y la colaboración, lo que puede conducir a una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo, una comunicación clara y transparente entre gerentes y los empleados puede ayudar a que los empleados entiendan mejor sus roles y responsabilidades, lo que puede conducir a una mayor productividad. Además, una comunicación abierta y fluida entre empleados puede ayudar a promover la cooperación y el trabajo en equipo, lo que también puede conducir a una mayor productividad, los resultados de esta investigación son significativos y aportan evidencia a la literatura sobre la relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral, contrariamente, es importante señalar que esta investigación tiene algunas limitaciones. En primer lugar, el estudio se realizó en una sola empresa, por lo que es posible que los resultados no sean generalizados a otras empresas, es necesario replicar este estudio en otras empresas de múltiples industrias y tamaños para corroborar si los resultados son consistentes; en segundo lugar, la investigación utilizó una metodología

cuantitativa, por lo que no se pueden obtener perspectivas acerca de los sistemas psíquicos que subyacen a la relación entre ambas variables. Para futuras investigaciones, sería interesante replicar este estudio en otras empresas de diferentes sectores y tamaños, también sería interesante utilizar una metodología cualitativa para obtener un mayor conocimiento de los procesos psicológicos que subyacen a la influencia entre la comunicación organizacional y la productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluye que:

1. Considerando al objetivo general de la investigación, es admisible deducir la influencia positiva y moderada con un valor de 0.519 con una significancia de 0.002 mediante el coeficiente de r de Pearson, valores que hicieron aceptar la H_a de la investigación, por lo que se demostró que existe relación entre clima organizacional y productividad laboral de la empresa constructora, Trujillo 2023, así mismo se tiene que el clima organizacional influye en un 26.9% en la productividad laboral.
2. Existe influencia positiva y baja entre la dimensión de condiciones laborales y la productividad laboral, en razón de que se obtuvo un valor de 0.372, con una significancia de 0.036, así pues, se aceptó la hipótesis alterna, a saber, que a mayores condiciones laborales será mejor la productividad de los trabajadores de la empresa constructora, Trujillo 2023. así mismo se tiene que las condiciones laborales influyen en un 13.82% en la productividad laboral.
3. Existe influencia positiva y moderada entre la dimensión de motivación y la productividad laboral, por haber obtenido un valor de 0.477, con una significancia de 0.006, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, es decir que a mayor motivación será mejor la productividad de los trabajadores de la empresa constructora, Trujillo 2023, así mismo se tiene que la motivación influye en un 22.7% en la productividad laboral.
4. Existe influencia positiva y alta entre la dimensión de comunicación organizacional y la productividad laboral, puesto que se obtuvo un valor de 0.601, con una significancia de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, es decir que a mayor comunicación organizacional será mejor la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Trujillo 2023, así mismo se tiene que la comunicación organizacional influye en un 36.1% en la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. En el presente estudio, se sugiere que la unidad de recursos humanos de la empresa constructora cree un entorno laboral en el que los empleados se sientan apreciados, respetados y apoyados para mejorar la variable del clima organizacional y la productividad laboral. Para lograr esto, se deben implementar estrategias como la comunicación abierta y efectiva, el trabajo colaborativo y el liderazgo efectivo. Además, se deben identificar y abordar las circunstancias que influyen negativamente el clima organizacional, como los conflictos interpersonales, la sobrecarga de trabajo y el déficit de oportunidades de desarrollo. Es valioso medir y monitorear el clima organizacional de forma regular para identificar tendencias y áreas de mejora. Por último, se debe apreciar y gratificar el buen desempeño para motivar a los empleados y crear un sentido de logro
2. Se propone para la dimensión condiciones laborales en el contexto de la productividad laboral, que el responsable de recursos humanos tenga en cuenta mejorar las condiciones físicas del trabajo, proporcionando un espacio de trabajo seguro y saludable con equipos y herramientas adecuados, así como ofrecer un salario justo y beneficios sociales para que los empleados se sientan apreciados y comprometidos. Además, se debe establecer un horario de trabajo flexible, ya que esto puede conducir a una mayor satisfacción laboral y productividad. También se pueden implementar estrategias para fomentar la actividad física y reducir el estrés, como pausas activas y programas de bienestar.
3. Se propone para la motivación en consonancia con la productividad laboral, que la empresa constructora crea un sentido de satisfacción y realización en el trabajo, los empleados deben sentir que su trabajo es importante y que está contribuyendo a algo más grande que ellos mismos, y esto se logra mediante estrategias como, comunicación clara de la misión y los valores de la organización, reconocimiento y recompensa del buen desempeño, también se recomienda colaborar para lograr metas y objetivos, brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento, es decir los empleados que tienen oportunidades de desarrollar sus habilidades y conocimientos son más probables de sentirse

estimulados y entregados con su actividad, para ella la constructora debe ofrecer programas de capacitación, becas y oportunidades de rotación de puestos.

4. Se sugiere para la comunicación organizacional en cuanto a la productividad laboral, que la empresa constructora promueva una comunicación abierta y efectiva, fomente la escucha y resuelva los conflictos de manera constructiva. Es fundamental mantener e incluso fortalecer los canales de comunicación organizacional, facilitar el intercambio de información y promover un trabajo colaborativo. Además, se debe asegurar que los empleados tengan disponibilidad a la información necesaria para realizar sus trabajos, implementando sistemas de comunicación eficientes, ofreciendo entrenamiento en destrezas de comunicación y creando una cultura de transparencia. Por último, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de la comunicación organizacional y su implicación en la productividad laboral para asegurar una relación positiva a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS

- ALEJOS JAUREGUI, I.W., 2022. Clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022 [en línea]. S.l.: s.n. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4688>.
- ALFARO HONORIO, S.P., 2022. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022. En: Accepted: 2022-12-23T20:51:20Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 3 noviembre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104034>.
- ÁLVAREZ MORALES, C. del C., GARCÍA MUÑOZ, C. y NAVARRETE TORRES, M. del C., 2019. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de Villahermosa, estado de tabasco, México. *Visión Gerencial*, no. 2,
- ANGULO ORELLANA, L.E., 2022. Clima organizacional y productividad laboral del docente en la Institución Educativa 5082 «Sarita Colonia» 2022. En: Accepted: 2022-10-31T18:12:37Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3311657>.
- AVALOS AQUINO, M.A., 2022. Condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores de planta incubación Trujillo de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. 2020. En: Accepted: 2022-03-08T02:57:55Z, Universidad Nacional de Trujillo [en línea], [consulta: 4 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3114192>.
- BAENA, (2014). *Metodología de la investigación*, Grupo Editorial Patria, 2014.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodolo_gia%20de%20la%20investigacion.pdf
- BUSTAMANTE VIDAURRE, M.L., GALVEZ DIAZ, N. del C. y ARRUNÁTEGUI HUAMÁN, B.P., 2023. Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, vol. 28, no. Extra 9, ISSN 2477-9423, 1315-9984.
- CALLATA CALLATA, L.M. y GONZALES SANDOVAL, J.A., 2017. Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017. En: Accepted: 2018-01-05T15:49:32Z, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [en línea], [consulta: 4 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3145840>.
- CARRERA IBARRA, A.E., 2022. Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022. En: Accepted: 2022-09-08T15:34:00Z, Repositorio Institucional - UCV [en

línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275215>.

CEQUEA, M., RODRÍGUEZ MONROY, C. y NÚÑEZ BOTTINI, M., 2011. Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano [en línea]. S.l.: Universidad Politécnica de Cartagena. Ediciones UPCT. [consulta: 2 noviembre 2023]. ISBN 978-84-694-7124-1. Disponible en:
<https://repositorio.upct.es/handle/10317/12410>.

DAZA CORREDOR, A., BELTRÁN GARCÍA, L.D.J. y SILVA RODRÍGUEZ, W.J., 2021. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Revista Facultad de Ciencias Económicas, vol. 29, no. 1, ISSN 1909-7719, 0121-6805. DOI 10.18359/rfce.4233.

DEVORE I, 2008. Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias. Madrid: CENGAGE Learning.

GARCÍA SOLARTE, M., 2009. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), no. 42, ISSN 0120-4645.

HERNÁNDEZ R, FERNÁNDEZ C y BAPTISTA P, 2003. Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. y MENDOZA TORRES, C.P., 2018. Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta [en línea]. S.l.: Mc Graw Hill educación. [consulta: 20 diciembre 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>.

IBÁRCENA LAJO, K.A., 2020. Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019. En: Accepted: 2020-07-22T17:21:05Z, Repositorio de tesis de la Universidad Católica de Santa María - UCSM [en línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3360152>.

JÁUREGUI, K. y LOUFFAT, E., 2019. Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. S.l.: Pearson Educación. ISBN 978-607-32-4895-2.

KRISHNAN, D.S.G. y WESLEY, D.J., 2013. A Study on Impact of Employee Communication on Employee Engagement Level [en línea]. SSRN Scholarly Paper. 30 noviembre 2013. Rochester, NY: s.n. [consulta: 4 noviembre 2023]. 2733994. Disponible en:
<https://papers.ssrn.com/abstract=2733994>.

LA ROSA LEÓN, A.G. y BELLIDO CCOA, Y.A., 2018. Modelo de Optimización de Desperdicios basado en Lean Manufacturing para incrementar la productividad en las Mypes del Sector Textil. En: Accepted: 2019-02-01T14:46:37Z, Repositorio Académico - UPC [en línea], [consulta: 4

noviembre 2023]. DOI 10.19083/tesis/624995. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3003782>.

LI, Yee & Mahadevan, Ananthalakshmi. (2019). A STUDY ON THE IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN A MALAYSIAN CONSULTANCY FIRM.

LLINÁS SOLANO, H., 2018. Estadística Inferencial. S.I.: Universidad del Norte. ISBN 978-958-741-916-0.

MACÍAS PÉREZ, V.A. y ARTEAGA BRIONES, L.A., 2023. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal, Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí. , DOI 10.56048/MQR20225.7.2.2023.81-99.

MENDEZ ALVAREZ, C.E., 2014. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL CONDICIONES RESTRICTIVAS PARA LA INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA EN EMPRESAS COLOMBIANAS. [en línea], Disponible en: <http://administracion.uexternado.edu.co/encuentroinvestigacion/plantillas/2014/MemoriasEncuentroInvestigacion2014.pdf>.

MOHAMED, H.A. y GABALLAH, S., 2018. Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. American Journal of Nursing Research, vol. 6, no. 4, ISSN 2378-5594. DOI 10.12691/ajnr-6-4-7.

MONJE ALVAREZ, C.A., 2011. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa - Guía didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana. PI 0030

NARVAEZ, M., 2021. Comunicación organizacional: Definición, tipos y características. QuestionPro [en línea]. [consulta: 4 noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>.

NAVARRO E, JIMÉNEZ, RAPPOPORT, y THOILLIEZ, 2017. Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. ResearchGate, vol. 6, no. 961,

ORELLANA NIRIAN, P., 2019. Clima organizacional. Economipedia [en línea]. [consulta: 4 noviembre 2023]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>.

ORTIZ-CAMPILLO, L., ORTIZ-OSPINO, L.E., CORONELL-CUADRADO, R.D., HAMBURGER-MADRID, K. y 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 [en línea], vol. 14, no. 2, [consulta: 2 noviembre 2023]. ISSN 2610-7996. Disponible en: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/article/view/16350.

PALMA CAMPOS, J.B.P., SANGAMA TORRES, C.N.S. y PACHECO GONZALES, I.B.P., 2023. Clima organizacional y desempeño laboral en

las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, vol. 10, no. 1, ISSN 2313-3414. DOI 10.26495/rce.v10i1.2488.

- PALOMINO BOSSIO, M.J. y PEÑA LENGUÍA, R.G., 2016. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda. En: Accepted: 2017-02-16T14:04:30Z Artwork Medium: application/pdf Interview Medium: application/pdf publisher: Universidad de Cartagena [en línea], [consulta: 4 noviembre 2023]. DOI 10.57799/11227/2846. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11227/3991>.
- PÉREZ R, 2012. *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- PERRY, J.L., HONDEGHEM, A. y WISE, L.R., 2010. Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *Public Administration Review*, vol. 70, no. 5, ISSN 0033-3352.
- PHILIP, M., BHARGAVA, S. y JOSEPH, S.V., 2019. Impact of Organisational Climate, Organisational Commitment, Occupational Commitment and Self-Efficacy on Organisational Effectiveness of Human Service Organisations. *Theoretical Economics Letters*, vol. 9, no. 5, DOI 10.4236/tel.2019.95084.
- PRADOTO, H., HARYONO, S. y WAHYUNINGSIH, S.H., 2022. The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, vol. 71, no. 2, ISSN 1051-9815. DOI 10.3233/WOR-210678.
- PUTRA, A.S.B.P., DEWA, D.M.R.T., HADDAR, G.A., ASTUTI, A.K. y PEPILINA, D., 2023. Analysis of the influence of organizational climate and transformational leadership of school principals on teachers' work productivity in public schools. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 5, ISSN 2721-5008. DOI 10.31004/cdj.v4i5.21558.
- PUTRI, E.J., FASLAH, R. y RACHMADANIA, R.F., 2023. The influence of organizational climate, compensation and competence on employee productivity pt. *Jiss Indonesia Sejahtera Kakarta area*. *Cashflow: Current advanced research on Sharia finance and economic worldwide*, vol. 2, no. 4, ISSN 2809-8226. DOI 10.55047/cashflow.v2i4.785.
- RAMÍREZ CUEVA, R.J. y COBEÑAS FERNÁNDEZ, C.M., 2022. Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista Ñeque*, vol. 5, no. 11, ISSN 2631-2883. DOI 10.33996/revistaneque.v5i11.60.
- RODRÍGUEZ, F.J., RODRÍGUEZ, A.I.P. y JIMÉNEZ, E.C.R., 2017. *Estadística para administración*. S.I.: Grupo Editorial Patria. ISBN 978-607-744-490-9.
- SÁNCHEZ CERNA, O., 2023. Bienestar laboral y clima organizacional en la productividad de una empresa Agraria – La Libertad, 2023. En: Accepted:

2023-09-18T20:05:36Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 3 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3452532>.

SANCHEZ CHACON, E.R., 2023. Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud nivel I-2, Santa Anita, 2023. En: Accepted: 2023-09-13T14:31:37Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3450315>.

SIRISHA, T. y LAKSHMI, Y.P.S., 2019. A Study on Organisational Climate and Its Impact on Employees Performance in Tamilnadu [en línea]. SSRN Scholarly Paper. 20 julio 2019. Rochester, NY: s.n. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3423278>.

TAMAYO, M.T. y, 2001. El proceso de la investigación científica. S.l.: Editorial Limusa. ISBN 978-968-18-5872-8.

TRENTIN, L., 2023. Organizational climate practices in absorptive capacity: an analysis from the textile industry. Revista de Administração da UFSM, vol. 16, no. 3, ISSN 1983-4659. DOI 10.5902/1983465973655.

VALVERDE LUJAN, E.S., 2023. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022. En: Accepted: 2023-05-04T21:23:44Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 3 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3398665>.

YARASCA MEZA, S.R., 2022. Clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ica, 2022. En: Accepted: 2022-09-07T18:38:24Z, Repositorio Institucional - UCV [en línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275478>.

YARLEQUE HERNANDEZ, C.S., 2022. Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. En: Accepted: 2022-10-27T01:04:27Z, Universidad César Vallejo [en línea], [consulta: 2 noviembre 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3310966>.

VARA-HORNA, A., 2012. Desde la Idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales

VARGAS SABADÍAS, A., 1995. Estadística descriptiva e inferencial. S.l.: Univ de Castilla La Mancha. ISBN 978-84-88255-87-7.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA Y NIVEL DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2011). El clima organizacional se refiere a cómo el entorno de trabajo influye en los empleados. En otras palabras, este autor sugiere que puede considerarse como una característica del entorno de la empresa que los empleados perciben y que puede afectar su comportamiento.	para medir la variable Clima organizacional, se empleará un cuestionario con escala tipo Likert, abarcando las siguientes dimensiones:	D1: Condiciones laborales D2: Motivación D3: Comunicación Organizacional	1 al 6 7 al 11 12 al 17	La escala de medición será ordinal tipo Likert: 1: Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo Nivel y rango Bajo (17-39) Medio (40-62) Alto (63-85)
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral según Cequea 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.	Para medir la variable productividad laboral, se empleará un cuestionario con escala tipo Likert, abarcando las siguientes dimensiones:	D1: Trabajo en equipo D2: Manejo de conflictos D3: Competencias laborales	1 al 6 7 al 12 13 al 18	La escala de medición será ordinal tipo Likert: 1: Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Nivel y rango Bajo (18-42) Medio (43-66) Alto (67-90)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador, el motivo de la siguiente encuesta es conocer tu opinión acerca del Clima organizacional en una empresa constructora, Trujillo 2023. La información se utilizará para fines investigativos, la misma que es de carácter personal y anónima, por lo que le agradecería contestar con sinceridad marcando con un aspa (X) la respuesta que usted considere conveniente. Los puntajes de los criterios de medición son:

Instrucciones

Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente cada interrogante y luego marcar con un aspa (X) en la alternativa que considere pertinente. La valoración de cada opción es la siguiente:

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

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

V1: Clima Organizacional	CRITERIOS				
	1	2	3	4	5

D1: Dimensión Condiciones laborales						
01	¿Crees que las condiciones físicas en mi lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura y el ruido, son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?					
02	¿Crees que empresa proporciona equipos y herramientas de trabajo modernos y en buen estado?					
03	¿El horario de trabajo y las políticas de horario flexible en la empresa son razonables y me permiten equilibrar mi vida laboral y personal?					
04	¿Recibo un salario competitivo y beneficios que considero justos por mi trabajo?					

05	¿La seguridad en mi lugar de trabajo es una prioridad, y se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones?					
06	¿El ambiente de trabajo en mi empresa promueve la colaboración entre los empleados y el apoyo mutuo?					
D2: Dimensión Motivación						
07	¿Consideras que la empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que me siento motivado y entusiasta para realizar mis tareas diarias?					
08	¿Siento que mi trabajo en la empresa es importante y contribuye al éxito general de la organización?					
09	¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que me motivan a mejorar mis habilidades y conocimientos?					
10	¿Existe un sistema de reconocimientos y recompensas efectivo que incentive un buen desempeño y logros sobresalientes?					
11	¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que los empleados propongan ideas y proyectos innovadores, lo cual me motiva a contribuir con nuevas iniciativas?					
D3: Dimensión Comunicación organizacional						
12	¿Cree usted que la dirección de la empresa fomenta una comunicación abierta y transparente con los empleados, donde se valoran sus opiniones y sugerencias?					
13	¿Existe un sistema efectivo para que los empleados puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias?					
14	¿Se realizan reuniones regulares para discutir el progreso de proyectos y objetivos, y se fomenta la participación activa de los empleados en estas reuniones?					
15	¿Considera usted que la dirección de la empresa utiliza múltiples canales de comunicación, como correo electrónico, reuniones presenciales y aplicaciones internas, para mantener a los empleados informados?					
16	¿La empresa valora y reconoce las contribuciones de los empleados de manera regular a través de premios, reconocimientos o programas de incentivos?					
17	¿Considera usted que los empleados se sienten escuchados y respetados cuando comparten sus ideas, preocupaciones o sugerencias con la dirección o sus superiores?					

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado trabajador, el motivo de la siguiente encuesta es conocer tu opinión acerca de la Productividad laboral en una empresa constructora, Trujillo 2023. La información se utilizará para fines investigativos, la misma que es de carácter personal y anónima, por lo que le agradecería contestar con sinceridad marcando con un aspa (X) la respuesta que usted considere conveniente. Los puntajes de los criterios de medición son:

Instrucciones: Se sugiere antes de responder cada una de las preguntas, leer minuciosamente y luego marcar con un aspa (X) en la alternativa que considere pertinente. La valoración de cada opción es la siguiente:

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

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

V2: Productividad Laboral	CRITERIOS				
	1	2	3	4	5

D1: Dimensión Trabajo en equipo						
01	La comunicación dentro del equipo de trabajo es efectiva para lograr los objetivos establecidos.					
02	En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.					
03	La planificación y coordinación entre miembros del equipo se realiza de manera eficiente para cumplir con los plazos establecidos.					
04	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas dentro del equipo para encontrar soluciones innovadoras.					
05	En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.					
06	Tu equipo de trabajo se adopta fácilmente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno laboral.					
D2: Dimensión Manejo de conflictos						

07	Los conflictos entre los miembros del equipo se abordan de manera oportuna y eficaz para evitar impactos negativos en la productividad.					
08	Se utilizan estrategias adecuadas para resolver diferentes tipos de conflictos					
09	Se analizan los conflictos pasados para aprender y evitar su repetición.					
10	Existe un protocolo claro para la gestión de conflictos dentro de la empresa constructora.					
11	La cultura de la empresa constructora promueve el dialogo abierto y el respeto mutuo, reduciendo así la aparición de conflictos laborales.					
12	Se fomenta la empatía y la comprensión entre los miembros del equipo para resolver conflictos de manera colaborativa.					
D3: Dimensión Competencias Laborales						
13	La empresa valora y promueve la creatividad e innovación en el desempeño de las tareas laborales.					
14	Usted demuestra un buen entendimiento de las normativas y estándares específicos de la industria de la construcción.					
15	La empresa reconoce y recompensa el desarrollo y aplicación de nuevas competencias que contribuyen a la productividad laboral.					
16	Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal.					
17	Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes.					
18	Se promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los trabajadores.					

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Anexo 3.1: Validación por el Mg. Víctor Manuel Moran Guerrero

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): **Víctor Manuel Morán Guerrero**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante **de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Ahslly Hilary García Encalada

DNI: 71089928

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Víctor Manuel Morán Guerrero
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Ingeniería Estructural
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orrego
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Clima Organizacional y Productividad laboral
Autor (a):	Ahsly Hilary García Encalada
Objetivo:	Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de una empresa constructora de Trujillo
Dimensiones:	Condiciones laborales, comunicación, comunicación organizacional, trabajo en equipo, manejo de conflictos y competencias laborales.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Calificación del 1 al 5
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada trabajador de la empresa constructora

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL elaborado por AHSLLY HILARY

GARCIA ENCALADA, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

Se refiere a cómo el entorno de trabajo influye en los empleados. En otras palabras, este autor sugiere que puede considerarse como una característica del entorno de la empresa que los empleados perciben y que puede afectar su comportamiento. (Chiavenato, 2011)

Dimensión 1: Condiciones laborales

Definición de la dimensión:

Indica que en una empresa en la que los superiores valoran el desempeño de sus trabajadores, se proporcionan recursos adecuados para realizar las tareas, se fomenta un ambiente de trabajo positivo y se ofrece una remuneración justa acorde al rendimiento, se crean condiciones laborales óptimas. Cualquier compañía que se preocupa por las circunstancias laborales garantiza que su personal cuente con los recursos necesarios para sus labores, y si trata a sus empleados de manera justa, fomenta un ambiente de trabajo positivo que se traduce en una mayor productividad. (Avalos, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	1. ¿Crees que las condiciones físicas en mi lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura y el ruido, son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	4	4	4	
	2. ¿Crees que empresa proporciona equipos y herramientas de trabajo modernos y en buen estado?	4	4	4	
	3. ¿El horario de trabajo y las políticas de horario flexible en la empresa son razonables y me permiten equilibrar mi vida laboral y personal?	4	4	4	

	4. ¿Recibo un salario competitivo y beneficios que considero justos por mi trabajo?	4	4	4	
	5. ¿La seguridad en mi lugar de trabajo es una prioridad, y se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones?	4	4	4	
	6. ¿El ambiente de trabajo en mi empresa promueve la colaboración entre los empleados y el apoyo mutuo?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

sostienen que el nivel adecuado de motivación en el personal se deriva de la concordancia entre las expectativas de los empleados en su trabajo y los logros alcanzados. Es crucial para las organizaciones comprender esta interacción, ya que les permite identificar los elementos motivadores específicos que afectan a cada miembro del equipo. (Perry et al,2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
05	7. ¿Consideras que la empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que me siento motivado y entusiasta para realizar mis tareas diarias?	4	4	4	
	8. ¿Siento que mi trabajo en la empresa es importante y contribuye al éxito general de la organización?	4	4	4	

	9. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que me motivan a mejorar mis habilidades y conocimientos?	4	4	4	
	10. ¿Existe un sistema de reconocimientos y recompensas efectivo que incentiva un buen desempeño y logros sobresalientes?	4	4	4	
	11. ¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que los empleados propongan ideas y proyectos innovadores, lo cual me motiva a contribuir con nuevas iniciativas?	4	4	4	

Dimensión 3: Comunicación organizacional

Definición de la dimensión:

Afirman que una comunicación efectiva fortalece cualquier relación, incluyendo las competencias comunicativas entre la dirección y el equipo de trabajo, lo que hace que la comunicación se convierta en un componente crucial para alcanzar los objetivos empresariales establecidos. (Krishnan y Wesley, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	12. ¿Cree usted que la dirección de la empresa fomenta una comunicación abierta y transparente con los empleados,	4	4	4	

	donde se valoran sus opiniones y sugerencias?				
	13. ¿Existe un sistema efectivo para que los empleados puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias?	4	4	4	
	14. ¿Se realizan reuniones regulares para discutir el progreso de proyectos y objetivos, y se fomenta la participación activa de los empleados en estas reuniones?	4	4	4	
	15. ¿Considera usted que la dirección de la empresa utiliza múltiples canales de comunicación, como correo electrónico, reuniones presenciales y aplicaciones internas, para mantener a los empleados informados?	4	4	4	
	16. ¿La empresa valora y reconoce las contribuciones de los empleados de manera regular a través de premios, reconocimientos o programas de incentivos?	4	4	4	
	17. ¿Considera usted que los empleados se sienten	4	4	4	

	escuchados y respetados cuando comparten sus ideas, preocupaciones o sugerencias con la dirección o sus superiores?				
--	---	--	--	--	--



Victor M. Morán Guerrero
INGENIERO CIVIL
CIP. N° 50648

Mg. Víctor Manuel Morán Guerrero
Especialista en Ingeniería Estructural
DNI N.º: 00241113

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Definen la productividad laboral como la efectividad con la que se combinan la gestión y los recursos para producir bienes o prestar servicios que proporcionen resultados de alta calidad. (Cequea et al. 2011)

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Un equipo funciona con los esfuerzos combinados, el vigor y el entusiasmo de cada miembro, que pone mucho de su parte. El trabajo en equipo se describe como la actividad combinada de personas, cuya paradoja se basa en las habilidades individuales de quienes comparten la responsabilidad (Tripathy, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	1. La comunicación dentro del equipo de trabajo es efectiva para lograr los objetivos establecidos.	4	4	4	
	2. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	3. La planificación y coordinación entre miembros del equipo se realiza de manera eficiente para cumplir con los plazos establecidos.	4	4	4	

	4. Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas dentro del equipo para encontrar soluciones innovadoras.	4	4	4	
	5. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	6. Tu equipo de trabajo se adopta fácilmente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión:

La gestión de conflictos se caracteriza por ser una habilidad socioemocional que permite afrontar de forma constructiva las discrepancias individuales irreconciliables, evitando al mismo tiempo consecuencias desfavorables. En una organización, los conflictos son acontecimientos inevitables de los que debemos aprender y sacar provecho para prevenir su recurrencia en adelante (Robbins, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	7. Los conflictos entre los miembros del equipo se abordan de manera oportuna y eficaz para evitar impactos negativos en	4	4	4	

	la productividad.				
	8. Se utilizan estrategias adecuadas para resolver diferentes tipos de conflictos	4	4	4	
	9. Se analizan los conflictos pasados para aprender y evitar su repetición.	4	4	4	
	10. Existe un protocolo claro para la gestión de conflictos dentro de la empresa constructora.	4	4	4	
	11. La cultura de la empresa constructora promueve el dialogo abierto y el respeto mutuo, reduciendo así la aparición de conflictos laborales.	4	4	4	
	12. Se fomenta la empatía y la comprensión entre los miembros del equipo para resolver conflictos de manera colaborativa.	4	4	4	



Victor M. Morán Guerrero
INGENIERO CIVIL

Mg. Víctor Manuel Morán Guerrero
Especialista en Ingeniería Estructural
DNI N°: 00241113

Anexo 3.2: Validación por el Mg. Stewart Yaroshenko López Otiniano

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): **Stewart Yaroshenko López Otiniano**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante **de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Ahsly Hilary García Encalada

DNI: 71089928

GARCIA ENCALADA, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

Se refiere a cómo el entorno de trabajo influye en los empleados. En otras palabras, este autor sugiere que puede considerarse como una característica del entorno de la empresa que los empleados perciben y que puede afectar su comportamiento. (Chiavenato, 2011)

Dimensión 1: Condiciones laborales

Definición de la dimensión:

Indica que en una empresa en la que los superiores valoran el desempeño de sus trabajadores, se proporcionan recursos adecuados para realizar las tareas, se fomenta un ambiente de trabajo positivo y se ofrece una remuneración justa acorde al rendimiento, se crean condiciones laborales óptimas. Cualquier compañía que se preocupa por las circunstancias laborales garantiza que su personal cuente con los recursos necesarios para sus labores, y si trata a sus empleados de manera justa, fomenta un ambiente de trabajo positivo que se traduce en una mayor productividad. (Avalos, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	18. ¿Crees que las condiciones físicas en mi lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura y el ruido, son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	4	4	4	
	19. ¿Crees que empresa proporciona equipos y herramientas de trabajo modernos y en buen estado?	4	4	4	
	20. ¿El horario de trabajo y las políticas de horario flexible en la empresa son razonables y me permiten equilibrar mi vida laboral y personal?	4	4	4	

	21. ¿Recibo un salario competitivo y beneficios que considero justos por mi trabajo?	4	4	4	
	22. ¿La seguridad en mi lugar de trabajo es una prioridad, y se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones?	4	4	4	
	23. ¿El ambiente de trabajo en mi empresa promueve la colaboración entre los empleados y el apoyo mutuo?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

sostienen que el nivel adecuado de motivación en el personal se deriva de la concordancia entre las expectativas de los empleados en su trabajo y los logros alcanzados. Es crucial para las organizaciones comprender esta interacción, ya que les permite identificar los elementos motivadores específicos que afectan a cada miembro del equipo. (Perry et al,2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
05	24. ¿Consideras que la empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que me siento motivado y entusiasta para realizar mis tareas diarias?	4	4	4	
	25. ¿Siento que mi trabajo en la empresa es importante y contribuye al	4	4	4	

	éxito general de la organización?				
	26.¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que me motivan a mejorar mis habilidades y conocimientos?	4	4	4	
	27.¿Existe un sistema de reconocimientos y recompensas efectivo que incentiva un buen desempeño y logros sobresalientes?	4	4	4	
	28.¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que los empleados propongan ideas y proyectos innovadores, lo cual me motiva a contribuir con nuevas iniciativas?	4	4	4	

Dimensión 3: Comunicación organizacional

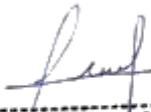
Definición de la dimensión:

Afirman que una comunicación efectiva fortalece cualquier relación, incluyendo las competencias comunicativas entre la dirección y el equipo de trabajo, lo que hace que la comunicación se convierta en un componente crucial para alcanzar los objetivos empresariales establecidos. (Krishnan y Wesley, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	29.¿Cree usted que la dirección de la empresa fomenta una comunicación	4	4	4	

	abierta y transparente con los empleados, donde se valoran sus opiniones y sugerencias?				
	30.¿Existe un sistema efectivo para que los empleados puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias?	4	4	4	
	31.¿Se realizan reuniones regulares para discutir el progreso de proyectos y objetivos, y se fomenta la participación activa de los empleados en estas reuniones?	4	4	4	
	32.¿Considera usted que la dirección de la empresa utiliza múltiples canales de comunicación, como correo electrónico, reuniones presenciales y aplicaciones internas, para mantener a los empleados informados?	4	4	4	
	33.¿La empresa valora y reconoce las contribuciones de los empleados de manera regular a través de premios, reconocimientos o programas de incentivos?	4	4	4	

	34. ¿Considera usted que los empleados se sienten escuchados y respetados cuando comparten sus ideas, preocupaciones o sugerencias con la dirección o sus superiores?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Stewart Yaroshenko López Otiniano
/ ING. CIVIL
R. CIP. N° 210125

Mg. Stewart Yaroshenko López Otiniano
Especialista en Ingeniería Estructural
DNI N°: 71802352

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Definen la productividad laboral como la efectividad con la que se combinan la gestión y los recursos para producir bienes o prestar servicios que proporcionen resultados de alta calidad. (Cequea et al. 2011)

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Un equipo funciona con los esfuerzos combinados, el vigor y el entusiasmo de cada miembro, que pone mucho de su parte. El trabajo en equipo se describe como la actividad combinada de personas, cuya paradoja se basa en las habilidades individuales de quienes comparten la responsabilidad (Tripathy, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	13. La comunicación dentro del equipo de trabajo es efectiva para lograr los objetivos establecidos.	4	4	4	
	14. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	15. La planificación y coordinación entre miembros del equipo se realiza de manera eficiente para cumplir con los plazos establecidos.	4	4	4	
	16. Se fomenta la diversidad	4	4	4	

	de ideas y perspectivas dentro del equipo para encontrar soluciones innovadoras.				
	17. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	18. Tu equipo de trabajo se adopta fácilmente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno laboral.	4	4	4	

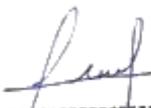
Dimensión 2: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión:

La gestión de conflictos se caracteriza por ser una habilidad socioemocional que permite afrontar de forma constructiva las discrepancias individuales irreconciliables, evitando al mismo tiempo consecuencias desfavorables. En una organización, los conflictos son acontecimientos inevitables de los que debemos aprender y sacar provecho para prevenir su recurrencia en adelante (Robbins, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	19. Los conflictos entre los miembros del equipo se abordan de manera oportuna y eficaz para evitar impactos negativos en la productividad.	4	4	4	

	20. Se utilizan estrategias adecuadas para resolver diferentes tipos de conflictos	4	4	4	
	21. Se analizan los conflictos pasados para aprender y evitar su repetición.	4	4	4	
	22. Existe un protocolo claro para la gestión de conflictos dentro de la empresa constructora.	4	4	4	
	23. La cultura de la empresa constructora promueve el dialogo abierto y el respeto mutuo, reduciendo así la aparición de conflictos laborales.	4	4	4	
	24. Se fomenta la empatía y la comprensión entre los miembros del equipo para resolver conflictos de manera colaborativa.	4	4	4	


 Stewart Yaroshenko López Otiniano
 ING. CIVIL
 R. CIP. N° 210125

Mg. Stewart Yaroshenko López Otiniano
 Especialista en Ingeniería Estructural
 DNI N°: 71802352

Anexo 3.3: Validación por el Mg. Antero Mondragón Zamora

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): **Antero Mondragón Zamora**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante **de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Ahsly Hilary García Encalada

DNI: 71089928

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

Definición de la variable:

Se refiere a cómo el entorno de trabajo influye en los empleados. En otras palabras, este autor sugiere que puede considerarse como una característica del entorno de la empresa que los empleados perciben y que puede afectar su comportamiento. (Chiavenato, 2011)

Dimensión 1: Condiciones laborales

Definición de la dimensión:

Indica que en una empresa en la que los superiores valoran el desempeño de sus trabajadores, se proporcionan recursos adecuados para realizar las tareas, se fomenta un ambiente de trabajo positivo y se ofrece una remuneración justa acorde al rendimiento, se crean condiciones laborales óptimas. Cualquier compañía que se preocupa por las circunstancias laborales garantiza que su personal cuente con los recursos necesarios para sus labores, y si trata a sus empleados de manera justa, fomenta un ambiente de trabajo positivo que se traduce en una mayor productividad. (Avalos, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	35. ¿Crees que las condiciones físicas en mi lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura y el ruido, son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	4	4	4	
	36. ¿Crees que empresa proporciona equipos y herramientas de trabajo modernos y en buen estado?	4	4	4	
	37. ¿El horario de trabajo y las políticas de horario flexible en la empresa son razonables y me permiten equilibrar mi	4	4	4	

	vida laboral y personal?				
	38.¿Recibo un salario competitivo y beneficios que considero justos por mi trabajo?	4	4	4	
	39.¿La seguridad en mi lugar de trabajo es una prioridad, y se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones?	4	4	4	
	40.¿El ambiente de trabajo en mi empresa promueve la colaboración entre los empleados y el apoyo mutuo?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

sostienen que el nivel adecuado de motivación en el personal se deriva de la concordancia entre las expectativas de los empleados en su trabajo y los logros alcanzados. Es crucial para las organizaciones comprender esta interacción, ya que les permite identificar los elementos motivadores específicos que afectan a cada miembro del equipo. (Perry et al,2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
05	41.¿Consideras que la empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que me siento motivado y entusiasta para realizar mis tareas diarias?	4	4	4	
	42.¿Siento que mi trabajo en la empresa es importante y	4	4	4	

	contribuye al éxito general de la organización?				
	43.¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que me motivan a mejorar mis habilidades y conocimientos?	4	4	4	
	44.¿Existe un sistema de reconocimientos y recompensas efectivo que incentiva un buen desempeño y logros sobresalientes?	4	4	4	
	45.¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que los empleados propongan ideas y proyectos innovadores, lo cual me motiva a contribuir con nuevas iniciativas?	4	4	4	

Dimensión 3: Comunicación organizacional

Definición de la dimensión:

Afirman que una comunicación efectiva fortalece cualquier relación, incluyendo las competencias comunicativas entre la dirección y el equipo de trabajo, lo que hace que la comunicación se convierta en un componente crucial para alcanzar los objetivos empresariales establecidos. (Krishnan y Wesley, 2013).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	46.¿Cree usted que la dirección de la empresa fomenta una	4	4	4	

	comunicación abierta y transparente con los empleados, donde se valoran sus opiniones y sugerencias?				
	47. ¿Existe un sistema efectivo para que los empleados puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias?	4	4	4	
	48. ¿Se realizan reuniones regulares para discutir el progreso de proyectos y objetivos, y se fomenta la participación activa de los empleados en estas reuniones?	4	4	4	
	49. ¿Considera usted que la dirección de la empresa utiliza múltiples canales de comunicación, como correo electrónico, reuniones presenciales y aplicaciones internas, para mantener a los empleados informados?	4	4	4	
	50. ¿La empresa valora y reconoce las contribuciones de los empleados de manera regular a través de premios, reconocimientos o programas de incentivos?	4	4	4	

	51.¿Considera usted que los empleados se sienten escuchados y respetados cuando comparten sus ideas, preocupaciones o sugerencias con la dirección o sus superiores?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

.....
Ing. Antero Mondragon Zamora
INGENIERO CIVIL
R. CIP. N° 201742

Mg. Antero Mondragón Zamora
Especialista en Transporte y Conservación Vial
DNI N°: 42744073

Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

Definición de la variable:

Definen la productividad laboral como la efectividad con la que se combinan la gestión y los recursos para producir bienes o prestar servicios que proporcionen resultados de alta calidad. (Cequea et al. 2011)

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Un equipo funciona con los esfuerzos combinados, el vigor y el entusiasmo de cada miembro, que pone mucho de su parte. El trabajo en equipo se describe como la actividad combinada de personas, cuya paradoja se basa en las habilidades individuales de quienes comparten la responsabilidad (Tripathy, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	25. La comunicación dentro del equipo de trabajo es efectiva para lograr los objetivos establecidos.	4	4	4	
	26. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	27. La planificación y coordinación entre miembros del equipo se realiza de manera eficiente para cumplir con los plazos establecidos.	4	4	4	
	28. Se fomenta la diversidad	4	4	4	

	de ideas y perspectivas dentro del equipo para encontrar soluciones innovadoras.				
	29. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	4	4	4	
	30. Tu equipo de trabajo se adopta fácilmente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión:

La gestión de conflictos se caracteriza por ser una habilidad socioemocional que permite afrontar de forma constructiva las discrepancias individuales irreconciliables, evitando al mismo tiempo consecuencias desfavorables. En una organización, los conflictos son acontecimientos inevitables de los que debemos aprender y sacar provecho para prevenir su recurrencia en adelante (Robbins, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
06	31. Los conflictos entre los miembros del equipo se abordan de manera oportuna y eficaz para evitar impactos negativos en la productividad.	4	4	4	

	32. Se utilizan estrategias adecuadas para resolver diferentes tipos de conflictos	4	4	4	
	33. Se analizan los conflictos pasados para aprender y evitar su repetición.	4	4	4	
	34. Existe un protocolo claro para la gestión de conflictos dentro de la empresa constructora.	4	4	4	
	35. La cultura de la empresa constructora promueve el dialogo abierto y el respeto mutuo, reduciendo así la aparición de conflictos laborales.	4	4	4	
	36. Se fomenta la empatía y la comprensión entre los miembros del equipo para resolver conflictos de manera colaborativa.	4	4	4	



.....
 Ing. Antero Mondragon Zamora
 INGENIERO CIVIL
 R. CIP. N° 201742

Mg. Antero Mondragón Zamora
 Especialista en Transporte y Conservación Vial
 DNI N°: 42744073

Anexo 4: Validez y confiabilidad

Tabla 9

Validación por juicio de expertos, para las variables de estudio, clima organizacional y productividad laboral.

Validadores	Resultado
Mg. Víctor Manuel Moran Guerrero	Aplicable
Mg. Stewart Yaroshenko López Otiniano	Aplicable
Mg. Antero Mondragón Zamora	Aplicable

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Tabla 10

Valores para el coeficiente Alfa de Cronbach.

Valores	Fiabilidad
≤ 0.52	Escaso
0.54 - 0.60	Bajo
0.61 - 0.66	Fiable
0.67 - 0.72	Muy fiable
0.73 - 0.99	Excelente
$1.0 >$	Perfecto

Fuente: Lee, Cronbach, 1955

Figura 2

Confiabilidad del instrumento clima organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	17

Figura 3

Resumen del procesamiento de casos del clima organizacional.

		N	%
Casos	Válido	32	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	32	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Figura 4

Confiabilidad del instrumento clima organizacional, de eliminación de preguntas.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Crees que las condiciones físicas en mi lugar de trabajo, como la iluminación, temperatura y el ruido, son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	54.81	125.319	0.718	0.938
2. ¿Crees que empresa proporciona equipos y herramientas de trabajo modernos y en buen estado?	55.13	126.952	0.682	0.939
3. ¿El horario de trabajo y las políticas de horario flexible en la empresa son razonables y me permiten equilibrar mi vida laboral y personal?	54.69	126.351	0.796	0.937
4. ¿Recibo un salario competitivo y beneficios que considero justos por mi trabajo?	54.91	126.668	0.701	0.939
5. ¿La seguridad en mi lugar de trabajo es una prioridad, y se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones?	54.88	123.661	0.744	0.938

6. ¿El ambiente de trabajo en mi empresa promueve la colaboración entre los empleados y el apoyo mutuo?	54.78	125.660	0.783	0.937
7. ¿Consideras que la empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que me siento motivado y entusiasta para realizar mis tareas diarias?	55.00	125.097	0.807	0.936
8. ¿Siento que mi trabajo en la empresa es importante y contribuye al éxito general de la organización?	54.56	139.738	0.188	0.947
9. ¿La empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que me motivan a mejorar mis habilidades y conocimientos?	54.91	122.668	0.809	0.936
10. ¿Existe un sistema de reconocimientos y recompensas efectivo que incentiva un buen desempeño y logros sobresalientes?	55.16	128.136	0.657	0.940
11. ¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que los empleados propongan ideas y proyectos innovadores, lo cual me motiva a contribuir con nuevas iniciativas?	55.09	129.507	0.605	0.941
12. ¿Cree usted que la dirección de la empresa fomenta una comunicación abierta y transparente con los empleados, donde se valoran sus opiniones y sugerencias?	54.94	125.222	0.863	0.936
13. ¿Existe un sistema efectivo para que los empleados puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias?	55.34	129.007	0.642	0.940
14. ¿Se realizan reuniones regulares para discutir el progreso de proyectos y objetivos, y se fomenta la participación activa de los empleados en estas reuniones?	54.97	127.709	0.736	0.938

15. ¿Considera usted que la dirección de la empresa utiliza múltiples canales de comunicación, como correo electrónico, reuniones presenciales y aplicaciones internas, para mantener a los empleados informados?	54.94	135.867	0.346	0.945
16. ¿La empresa valora y reconoce las contribuciones de los empleados de manera regular a través de premios, reconocimientos o programas de incentivos?	55.38	126.500	0.697	0.939
17. ¿Considera usted que los empleados se sienten escuchados y respetados cuando comparten sus ideas, preocupaciones o sugerencias con la dirección o sus superiores?	55.03	128.160	0.718	0.938

Figura 5

Confiabilidad del instrumento de productividad laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	18

Figura 6

Resumen del procesamiento de casos de la productividad laboral.

		N	%
Casos	Válido	32	100.0
	Excluido ^a	0	0.0

Total 32 100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Figura 7

Confiabilidad del instrumento productividad laboral, de eliminación de elementos.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La comunicación dentro del equipo de trabajo es efectiva para lograr los objetivos establecidos.	65.25	170.839	0.827	0.960
2. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro	65.41	170.959	0.863	0.959
3. La planificación y coordinación entre miembros del equipo se realiza de manera eficiente para cumplir con los plazos establecidos.	65.41	176.572	0.681	0.962
4. Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas dentro del equipo para encontrar soluciones innovadoras.	65.53	172.644	0.771	0.961
5. En nuestro equipo, las tareas se distribuyen de manera equitativa y según las habilidades de cada miembro.	65.41	172.055	0.785	0.961
6. Tu equipo de trabajo se adopta fácilmente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno laboral.	65.22	179.209	0.602	0.963
7. Los conflictos entre los miembros del equipo se abordan de manera oportuna y eficaz para evitar impactos negativos en la productividad.	65.66	171.007	0.753	0.961
8. Se utilizan estrategias adecuadas para resolver diferentes tipos de conflictos.	65.63	173.403	0.807	0.960
9. Se analizan los conflictos pasados para aprender y evitar su repetición.	65.63	169.274	0.735	0.962

10. Existe un protocolo claro para la gestión de conflictos dentro de la empresa constructora.	65.97	165.838	0.798	0.961
11. La cultura de la empresa constructora promueve el dialogo abierto y el respeto mutuo, reduciendo así la aparición de conflictos laborales.	65.63	172.887	0.736	0.961
12. Se fomenta la empatía y la comprensión entre los miembros del equipo para resolver conflictos de manera colaborativa.	65.53	169.741	0.894	0.959
13. La empresa valora y promueve la creatividad e innovación en el desempeño de las tareas laborales.	65.56	167.157	0.897	0.959
14. Usted demuestra un buen entendimiento de las normativas y estándares específicos de la industria de la construcción.	65.34	177.717	0.600	0.963
15. La empresa reconoce y recompensa el desarrollo y y aplicación de nuevas competencias que contribuyen a la la productividad laboral.	65.88	167.984	0.802	0.960
16. Me siento comprometido con el logro de los objetivos de la empresa por que aportan a mi desarrollo personal.	65.31	178.802	0.596	0.963
17. Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes.	65.34	177.846	0.655	0.962
18. Se promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los trabajadores.	65.69	169.706	0.798	0.960

Anexo 5: Prueba de normalidad

En el presente trabajo de investigación aplicaremos la prueba de Shapiro Wilk, a causa de contar con una muestra igual o por debajo de los 50 datos (Romero, 2016), Prueba de normalidad sobre el clima organizacional y productividad laboral

Figura 8

Prueba de normalidad del clima organizacional y productividad laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.963	32	0.332
Condiciones laborales	0.951	32	0.153
Motivación	0.950	32	0.141
Comunicación organizacional	0.977	32	0.721
Productividad Laboral	0.943	32	0.091
Trabajo en equipo	0.928	32	0.035
Manejo de conflictos	0.941	32	0.078
Competencias Laborales	0.950	32	0.143

Anexo 6: Base de datos

VARIABLE1: CLIMA ORGANIZACIONAL																						
Encuestado	Condiciones laborales						Motivación					Comunicación organizacional						Totales				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	T. V1	T.Dim.1	T.Dim.2	T.Dim.3	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	2	4	4	2	3	68	29	20	19	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	22	20	24	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	58	23	21	14	
4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	46	18	13	15	
5	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	54	16	16	22	
6	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	2	4	2	3	49	20	12	17	
7	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	61	23	17	21	
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	26	20	24	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	23	20	24	
10	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	44	16	14	14	
11	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	57	19	18	20	
12	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	62	24	18	20	
13	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	21	17	24	
14	2	1	2	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	4	1	1	29	8	11	10	
15	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	68	25	21	22	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	25	30	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	20	24	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	18	15	18	
19	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57	20	17	20	
20	4	1	4	5	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	1	3	3	55	21	17	17	
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	69	25	21	23	
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	62	24	17	21	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	18	15	18	
24	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	56	20	17	19	
25	1	1	1	2	1	3	1	4	1	3	1	2	2	2	3	1	3	32	9	10	13	
26	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	2	4	68	28	19	21	
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	78	29	21	28	
28	3	3	2	4	2	2	2	4	2	1	1	2	3	2	3	1	2	39	16	10	13	
29	4	3	4	3	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	58	22	16	20	
30	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57	16	19	22	
31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	58	23	18	17	
32	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	64	24	19	21	

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
Encuestado	Trabajo en equipo						Manejo de conflictos						Competencias Laborales						Totales				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T. V2	T. Dim.1	T. Dim.2	T. Dim.3	
1	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	69	25	21	23	
2	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	81	26	28	27	
3	2	3	4	3	2	3	1	4	1	1	4	2	2	1	1	2	3	2	41	17	13	11	
4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	46	18	13	15	
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	64	22	22	20	
6	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	58	23	15	20	
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	76	25	25	26	
8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	83	30	28	25	
9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86	28	28	30	
10	2	2	2	1	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	41	13	13	15	
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	64	22	21	21	
12	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	3	77	26	26	25	
13	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	67	22	20	25	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89	30	29	30	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72	25	24	23	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	30	30	30	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	30	28	30	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	24	24	24	
19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	62	23	19	20	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	69	24	21	24	
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	85	28	30	27	
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76	26	25	25	
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	25	24	24	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	81	30	28	23	
25	5	3	3	3	5	5	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	60	24	16	20	
26	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	73	25	22	26	
27	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	83	30	24	29	
28	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	4	2	42	14	12	16	
29	3	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	61	22	18	21	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	59	18	21	20	
31	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	62	20	20	22	
32	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	70	24	23	23	

Anexo 7: Gráficos

Figura 9

Clima organizacional y productividad laboral

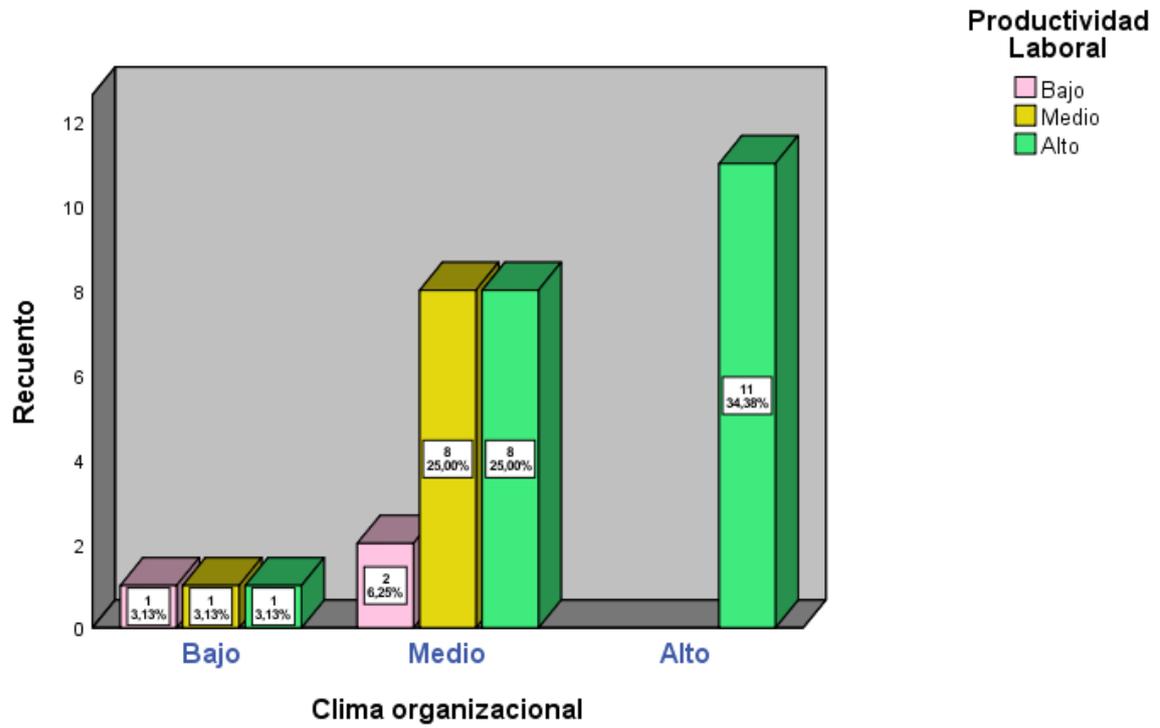


Figura 10

Condiciones laborales y productividad laboral

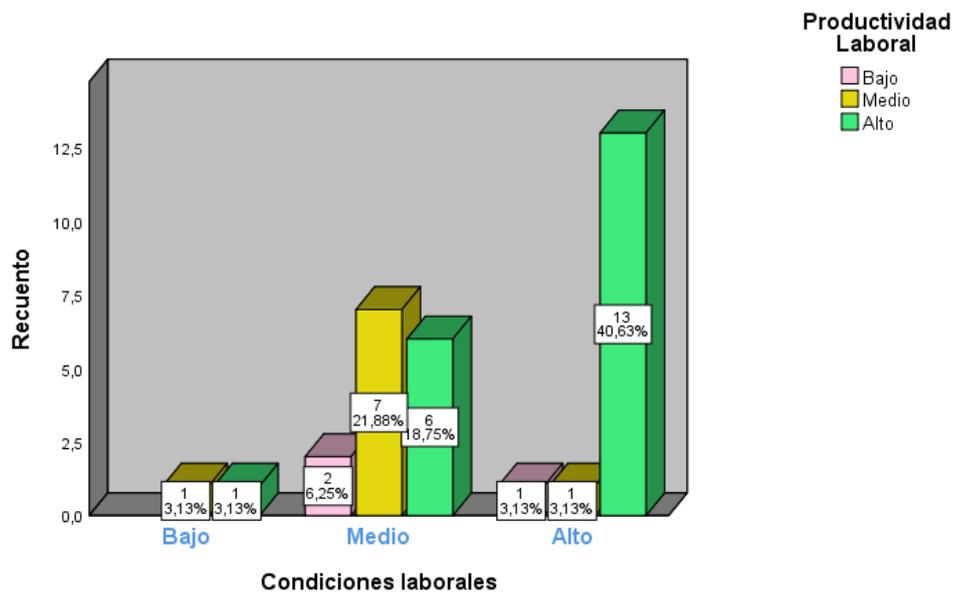


Figura 11

Motivación y productividad laboral

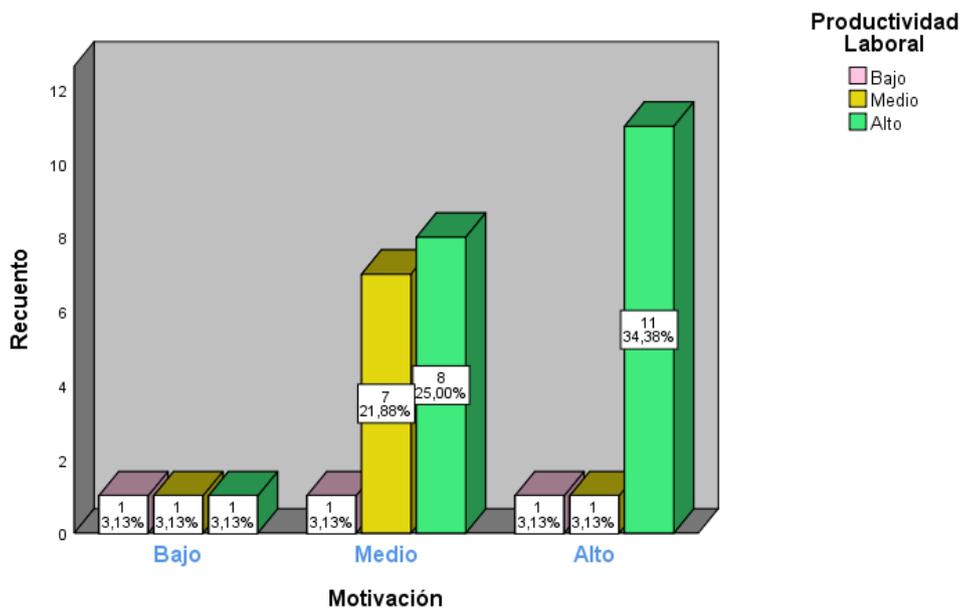
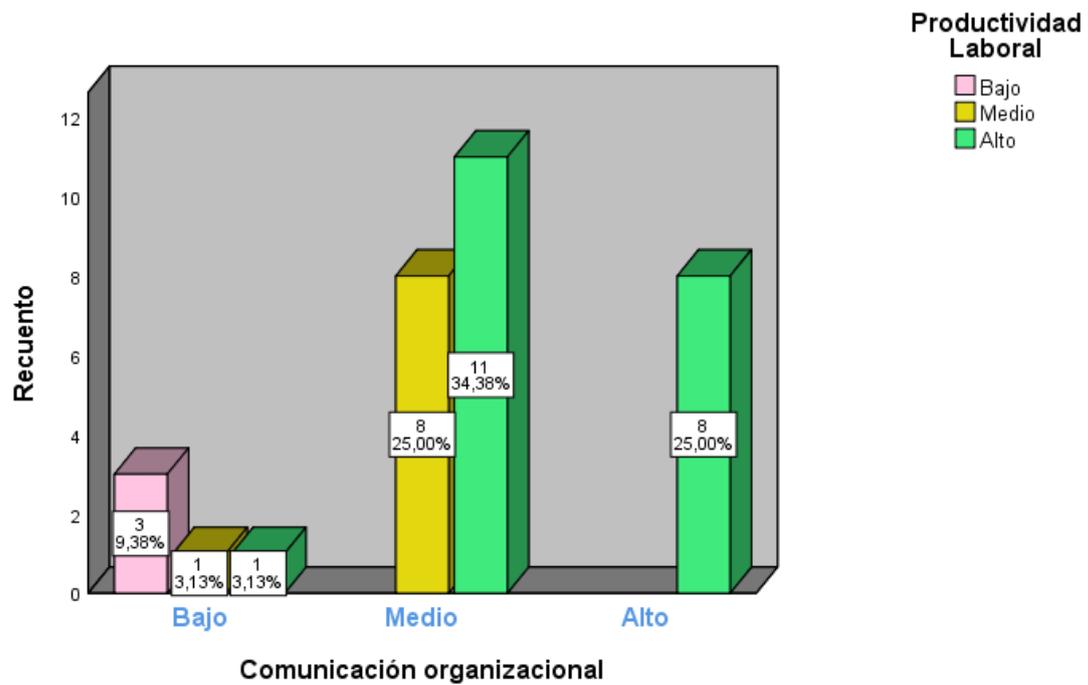


Figura 12

Comunicación organizacional y productividad laboral



Anexo 8: Carta de autorización del Gerente general de la empresa constructora

CONTRATISTAS S.A.C.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

ING. CRISTHIAN VARGAS PERÉZ

GERENTE GENERAL CVP CONTRATISTAS S.A.C

A través de mi posición como representante de la empresa CVP CONTRATISTAS S.A.C, le expreso mi cordial saludo Mtro. Ninatanta Alva, Jorge y Msc. Rodriguez Mendoza, Cristhian. Y a la vez brindar autorización a la estudiante del programa académico de maestría en Ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, mediante el presente documento se da la respectiva autorización, por parte de la empresa a la estudiante Garcia Encalada, Ahsly, para la recolección de datos convenientes y necesarios, con la finalidad de realizar su tesis titulada "Clima Organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023", siendo conveniente la realización de este permiso para la mejora de mi representada.

CONTRATISTAS S.A.C.

Trujillo, 20 de septiembre del 2023

Atentamente,

CVP CONTRATISTAS S.A.C.

Ing. Cristhian Paul Vargas Pérez
GERENTE GENERAL

ING. CRISTHIAN VARGAS PERÉZ

GERENTE GENERAL