



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Clima laboral y su incidencia en la productividad de
DIZAC Ingenieros Asociados S.A.C. Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Loyola Nuñez, Mirelly Dayanna (orcid.org/0000-0002-6585-909X)

Quispe Carbajal, Jael Esther (orcid.org/0000-0001-9747-3696)

ASESOR:

Dr. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con gratitud y humildad, dedicamos este estudio a Dios, quien nos ha brindado la fortaleza y la inspiración necesaria para completar este camino académico. También queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestro querido docente, cuyo invaluable apoyo y orientación fueron fundamentales para el éxito de nuestra investigación. Esta tesis es un testimonio de la bendición de su guía y de la fe que nos ha guiado a lo largo de este viaje.

AGRADECIMIENTO

Queremos dar las gracias de todo corazón a nuestros queridos familiares, quienes siempre estuvieron ahí con su apoyo y cariño incondicional, iluminando nuestro camino durante nuestros estudios. También queremos reconocer a nuestro maravilloso profesor, cuyas enseñanzas y consejos fueron esenciales para hacer posible este estudio. Este logro se debe en gran parte a su amabilidad y compromiso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023", cuyos autores son QUISPE CARBAJAL JAEL ESTHER, LOYOLA NUÑEZ MIRELLY DAYANNA, 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:36:49

Código documento Trilce: TRI - 0690165





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LOYOLA NUÑEZ MIRELLY DAYANNA, QUISPE CARBAJAL JAEL ESTHER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE CARBAJAL JAEL ESTHER DNI: 71381947 ORCID: 0000-0001-9747-3696	Firmado electrónicamente por: JQUISPECA3 el 29-03-2024 17:35:15
LOYOLA NUÑEZ MIRELLY DAYANNA DNI: 71201870 ORCID: 0000-0002-6585-909x	Firmado electrónicamente por: MLOYOLANU el 29-03-2024 17:37:10

Código documento Trilce: INV - 1543419



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Resumen del modelo - Regresión Lineal y R2, según la variable independiente (Clima laboral) y la variable dependiente (Productividad).</i>	20
Tabla 2: <i>Nivel de Clima Laboral</i>	21
Tabla 3: <i>Nivel de Productividad</i>	22
Tabla 4: <i>Prueba de normalidad</i>	24
Tabla 5: <i>Relación entre el clima laboral y la productividad</i>	25
Tabla 6: <i>Relación entre el clima laboral y la eficiencia</i>	26
Tabla 7: <i>Relación entre el clima laboral y la eficacia</i>	27
Tabla 8: <i>Relación entre el clima laboral y la efectividad</i>	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: <i>Porcentaje de nivel de clima laboral</i>	21
Figura 2: <i>Porcentaje de nivel de clima laboral</i>	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito investigar sobre Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023. Esta investigación corresponde al tipo básico, cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel correlacional causal y de corte transversal. Se trabajó con una población de 15 trabajadores usando el instrumento del cuestionario con aplicación de Escala de Likert para recolectar los datos pertinentes además de tener en cuenta el procedimiento de la recolección de información, respetando el código de ética para una investigación veraz. Se utilizaron estadísticos descriptivos y para la prueba de correlación se usó la prueba de Rho de Pearson a un nivel de confianza del 95%, para medir la relación estadística. Los resultados obtenidos indican que el clima laboral y la productividad se encuentran en un nivel medio con un 46,7%, es decir que los trabajadores refieren que su rendimiento es moderado. Además, los resultados indican que, si existe una relación significativa entre clima y la productividad, al obtener una correlación de Pearson de ($\rho=0,866$) y un p-valor igual a 0,000. Lo que se traduce como a mejor clima laboral, mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa Dizac.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the Work Climate and its impact on the productivity of DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023. This research corresponds to the basic, quantitative type, with a non-experimental design, causal correlational and cross-sectional level. We worked with a population of 15 workers using the questionnaire instrument with the application of a Likert Scale to collect the pertinent data in addition to taking into account the information collection procedure, respecting the code of ethics for truthful research. Descriptive statistics were used and for the evaluation test the Pearson Rho test was used at a 95% confidence level to measure the statistical relationship. The results obtained indicate that the work environment and productivity are at a medium level with 46.7%, meaning that workers report that their performance is moderate. Furthermore, the results indicate that there is a significant relationship between climate and productivity, obtaining a Pearson rating of ($\rho=0.866$) and a p-value equal to 0.000. Which translates as a better work environment, the greater the productivity of the workers of the Dizac company.

Keywords: Work environment, Productivity, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas buscan lograr una eficacia productiva, ya que constituye el factor fundamental para su permanencia y destacamento en el sector industrial, es así como al usar menos recursos para elaborar un mismo producto o servicio se obtiene mayor rendimiento, por ende, será un punto importante en el crecimiento económico tanto en las empresas como en un país. Según Abramova y Grishchenko (2020), la productividad se mide por todo aquello que se hace y el número de trabajo que se requiere para llevar a cabo ese proceso en un período de tiempo específico. Por otra parte, Ramírez et al. (2022) sostienen que la productividad es el principal factor para el crecimiento de las organizaciones para que así se puedan desempeñar sus objetivos en un corto plazo, por consiguiente, se debe considerar la tecnología, innovación, competitividad, evaluación de recursos disponibles, así como los procesos productivos, con el fin de fortalecerlos, de tal manera que la productividad este en crecimiento y obtengan una ventaja competitiva.

Aumentar la productividad es el punto clave para las organizaciones, por lo que tener una baja productividad en la compañía ocasiona problemas. Según García y Sierra (2021) los factores determinantes de una baja productividad es la falta de capacitaciones, la mala comunicación, proponer metas inalcanzables que están fueran de la realidad, mal liderazgo, poca flexibilidad, desactualización que es el rechazo a la digitalización o mal uso de las nuevas tecnologías y falta de cualificación esto se debe a un proceso de selección o reclutamiento poco acertado en el perfil que se requiere tener para un futuro trabajador.

En el ámbito internacional, Fontalvo et al. (2018) indican que la productividad tiene relación con la eficiencia de un bien para cumplir con las necesidades o requerimientos de los consumidores, permitiendo acoplarse a los sistemas de producción de las empresas. Por ello, la imagen refiriéndose al diseño y la eficacia del producto o servicio afectan el valor que el target está disponible para abonar, también repercute en el resultado final de este proceso. Por ello, ILOstat (2023) indica que el país con mayor tasa de aumento anual de la producción por trabajador es Luxemburgo con \$136.45, a comparación de Italia, quien ostenta una tasa menor con \$56.92.

En el ámbito nacional, Estrada y Meza (2020) que para desarrollar la productividad de una organización es esencial tener un manejo efectivo del ambiente laboral interno, lo que permitirá a sus colaboradores tener un mejor ambiente de trabajo, el cual debe ser ameno y contar con buenas relaciones interpersonales, reconocimiento del trabajo, logrando obtener satisfacción laboral y personal para cada colaborador. Por otro lado, Terranova (2023) indica que según los cálculos del Instituto Peruano de la Economía (IPE), la productividad por trabajador fue de S/ 31,873 en el año 2022, después de haber estado en S/ 32,226 en el año 2021, lo que refleja una baja en el índice de productividad en nuestro país.

La realidad al interior de la empresa DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, dedicada al rubro de servicios de mantenimiento, fabricación de estructuras metálicas, sistemas eléctricos, reparación de equipos menores, componentes electromecánicos y desarrollo de ingeniería (hacer planos). En los últimos meses, se observó una disminución en la eficiencia de los empleados en términos de productividad, además de falta de control de herramientas, materiales y equipos, retrasos en las entregas de los proyectos, deficiencia en el control de los gastos del servicio, falta de estandarización de los procesos. Así mismo, en las diferentes áreas de la empresa desde lo operativo hasta lo administrativo, se han observado problemas de comunicación, mala distribución del espacio de trabajo, los sueldos no son acorde al desempeño del trabajador y alta rotación del personal. Lo que impacta de manera negativa en el ambiente laboral.

Frente a lo antes expresado, el planteamiento del problema es el siguiente: ¿En qué medida el clima laboral influye en la productividad de Dizac ingenieros asociados Chimbote, 2023?

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que se fundamenta con el aporte de fuentes confiables, artículos científicos, repositorios sobre productividad y clima laboral.

Desde el punto de vista práctico aportará información verídica que servirá para nuevos trabajos de investigación acerca del clima laboral y la productividad; así mismo ayudará a la empresa en estudio, a conocer la realidad actual en la que se encuentra y para mejorar la productividad de sus trabajadores, dando soluciones

viables que permitan el buen desempeño al interior. Además, será referencia para otras organizaciones que deseen analizar y evaluar estas variables de estudio dentro de una empresa.

Dicha investigación tendrá la aplicación de un instrumento que permitirá medir el clima laboral en la productividad para la recolección de datos lo cual servirá para futuras investigaciones que evalúen del mismo modo a valorar la productividad, por ende, tendrá como sustento hipotético con integridad logrando que la investigación cumpla con los objetivos deseados.

Por último, desde el punto de vista social la investigación involucra al personal de la empresa DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS S.A.C., donde se fomentará la mejora de la empresa para una productividad eficiente, con buenas condiciones y sin retrasos, de tal manera que se brinde a la sociedad un servicio óptimo y de calidad. Así mismo, lo desarrollado en el estudio servirá como apoyo para el crecimiento de la empresa, provocando un aumento de empleos para un óptimo desarrollo social.

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023. Como objetivos específicos fueron: determinar el nivel del clima laboral de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023; determinar el nivel de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023; determinar la relación entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023.

La hipótesis general de la tesis es: El clima laboral ejerce una incidencia significativa en la productividad del personal de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, 2023. Mientras que la hipótesis específica es: Existe una relación significativa entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de productividad en Dizac Ingenieros Asociados SAC Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se consideraron trabajos previos: A nivel internacional; En Colombia, Bastidas et al. (2019) en su investigación, establecieron como finalidad analizar cómo el clima laboral incide en la productividad de empresa Toronto de Colombia. Para llevar a cabo este propósito, se trabajó con una muestra de 24 colaboradores donde se hizo uso de un cuestionario, en el cual se concluyó que la organización hace uso de metodologías basadas en la experiencia y observación, las cuales sirven para que el clima laboral se mantenga y que así mismo repercutirá en las relaciones interpersonales, así como la productividad individual y colectiva, la cual resultó ser muy alta.

En Chile, Pérez (2021) en su estudio planteó como objetivo diseñar una metodología innovadora, eficiente y de fácil acceso que permita incremento en la eficiencia de terceros en diversas secciones de la industria minera, mediante la generación de una estructura estándar que contenga controles medibles y realista para que cada servicio se desarrolle de manera segura, sostenible, responsable y acorde a la cuarta revolución industrial. Donde se trabajó con una muestra de 67 contratos y 158 órdenes de servicio donde las primeras mediciones de productividad arrojaban 37% promedio en los puestos de trabajo. Concluyeron que existen enormes oportunidades en términos de mejorar los actuales indicadores de productividad y los focos que se tiene que afrontar para aquello, donde el principal activo para mejorar la productividad es la mano de obra externalizada.

En Colombia, Prada et al (2020) en su estudio pretendieron investigar sobre el grado de incidencia del clima laboral con respecto a la evaluación de la satisfacción de cada empleado empresa de TI. Para ello se trabajó mediante la elaboración de un cuestionario, utilizando una muestra de 162 trabajadores de la organización. Los hallazgos señalaron que hay una conexión estadísticamente relevante entre las variables analizadas, la misma que hace presencia en cada una de sus dimensiones, como motivación, responsabilidad, rotación, retiros, liderazgo, emoción, propósitos. Por otro lado, el clima laboral influye en el indicador liderazgo y emoción, que compone el 50% de ese índice. Adicionando el 70% al resultado de inclusión. Por último, se concluye que el aspecto que tiene un bajo índice de

participación con el 5% y que no es un factor relevante para el análisis del clima laboral es la rotación de cargos.

En Ecuador, Piligua y Arteaga (2019) en su estudio tuvieron como propósito investigar sobre el clima organizacional como un punto relevante para la productividad en Hardepex Cía. Ltd. Para ello se trabajó con una muestra de 87 trabajadores mediante la aplicación de una encuesta. Donde según el análisis el ambiente de trabajo tiene una puntuación en el rango de mejora de un 58%, donde se observa que los factores de carrera profesional y liderazgo son los que se deben mejorar. En cuanto al primer factor, radica en la percepción de los trabajadores por el estancamiento profesional, y en el segundo factor es por la falta de motivación y desinterés entre jefes y empleados.

En Colombia, López y Castiblanco (2021) desarrollaron como objetivo analizar el clima organizacional y las consecuencias en la productividad, en la empresa Unión Soluciones S.A.S. Es así como se desarrolló la muestra con 56 personas de la organización, mediante la aplicación de una encuesta. Donde se concluyó que por cada factor evaluado se tiene un indicador de la variable clima, el cual es representado por el 74,2%, lo que indica que se encuentra en la categoría saludable en la escala de satisfacción. Esto demuestra que la organización según la percepción de cada trabajador tiene un clima laboral positivo.

A nivel nacional, en Lima, Ligarda (2020) en su investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en cuanto a la productividad en la empresa CORPORACION INCAWALK S.A.C. Para ello se trabajó con una muestra censal conformada por 13 trabajadores, mediante la aplicación del instrumento del cuestionario. Finalmente según los resultados se identificó que ambas variables tienen una relación positiva, donde se evidencia una significancia alta, según el análisis de Pearson ($r=0.754$), además, entre reto de trabajo y productividad tiene un ($r=0.554$) que significa una relación moderada, entre remuneraciones y productividad tienen un ($r=0.730$) que indica un grado de similitud positiva alta, luego en condiciones de trabajo y productividad con un ($r=0.664$) manifiesta una relación positiva moderada y por último entre relación de trabajo, empleo y productividad con un ($r=0.737$) se observa que existe una relación positiva alta.

En Tingo María, Valera (2019) desarrolló su estudio el cual tuvo como propósito evidenciar el origen del descenso de la productividad laboral del equipo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Para ello se trabajó con una muestra Censal de 64 colaboradores lo cual se utilizó un cuestionario. Según los resultados se evidencia que hay una incidencia directa media de (0.501), y altamente demostrativa entre las variables clima y productividad del grupo de trabajadores, según la prueba de Spearman con un 95% de confianza. Con respecto a las dimensiones de la variable clima laboral, el 45.1% de trabajadores posee una apreciación de satisfacción de siempre, seguido del 35.4% generalmente, el 13.6% a veces y el resto 5.8% de escasamente. Mientras que con las dimensiones de la variable productividad laboral el 43.4% del grupo de trabajadores tiene un puntaje de siempre, continuo del 32.4% generalmente, el 15.3% a veces y el 8.9% de escaso.

En Piura, Puruguay (2020) desarrollo como propósito determinar la incidencia del clima laboral en la productividad del equipo de trabajadores de FONDEPES Paita - Año 2019. Para lo cual se desarrolló con una muestra de 51 colaboradores a las que se les aplicó el instrumento del cuestionario. En base a sus resultados se determinó que el ambiente de trabajo en esta empresa es ligeramente favorable, ya que tiene mayor ventaja en su estructura, relaciones, estándares de identidad, pero poca ventaja en lo que respecta a la responsabilidad, manejo de problemas o recompensas. La productividad está a un nivel medio ya que tiene aspectos favorables como el buen manejo de un liderazgo de los altos directivos y un nivel buen de condición laboral, mientras que en los aspectos de dificultad la productividad corresponde a un incumplimiento en las normas de la organización, costumbres de la población, factores climáticos y desastres naturales. Por otro lado, los aspectos del ambiente laboral relacionados con la utilidad y que por ende influyen favorablemente en ella, son la estructura, responsabilidad, sistema de recompensas, cooperación, estándares y la identidad. El ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en la productividad, explicando aproximadamente el 43.7%

En Lima, Moreira (2018) desarrolló como objetivo evidenciar que el clima laboral tiene una incidencia en la productividad en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. Se trabajó con una muestra de 370

personas, mediante la realización de un Cuestionario, y se concluyó que en base a las respuestas obtenidas la incidencia del clima laboral en la productividad es alta, en cuanto a sus dimensiones mostró el lugar físico, características estructurales, entorno social, la satisfacción y productividad. Demostrando así que a mayor clima mayor productividad, y la correlación de las variables es positiva con un 85.6%. En cuanto al indicador ambiente físico, se afirma un alto nivel de confianza, con una correspondencia positiva y significativa alcanzando un 75.5%. Según el indicador características estructurales, tiene una correlación positiva y significativa alcanzando un 86.4%. Según el indicador ambiente social, obtuvo una correlación positiva y significativa, logrando un 89.2 %.

En Iquitos, Zumaeta y Flores (2019) en su estudio planteó como propósito analizar la incidencia el clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Franquicia Cisesa Iquitos. Lo cual trabajaron con una muestra 50 trabajadores donde se le aplicó el instrumento del cuestionario y se concluyó que el clima laboral tiene una influencia positiva y recae de forma directa sobre la productividad de los trabajadores CISESAC. Según lo que observa cada trabajador. Existe un grado alto de productividad, y en cuanto a la relación existente entre clima y productividad, hay una relación positiva y directa.

Es necesario fundamentar esta investigación mencionando las teorías enfocadas en las variables de la investigación, primero se expondrá las teorías de la primera variable de Clima laboral; teniendo en cuenta a Venegas (2019) aclara que la teoría de Maslow referente a las necesidades del ser humano deben de ser satisfechas para poder vivir adecuadamente y con el tiempo cada circunstancia de la vida van aumentando sus necesidades, también se tendrá la misión de querer alcanzar los objetivo para estar completos o realizados. Cada necesidad del ser humano lo encamina para tener más fuerzas de voluntad, por ende, lo motiva a sobresalir en todos los obstáculos que se presenten día a día. Por esta razón, Maslow construyó un modelo llamado Pirámide de Maslow. Este modelo contiene cinco niveles. El primero son las necesidades básicas las cuales son necesarias para la supervivencia, y el segundo es la seguridad, que se refiere a la necesidad de estar seguro y protegido, la tercera filiación se relaciona con la necesidad de conformarse y sentirse reconocido por el equipo, cuarto reconocimiento que es la necesidad de aceptarse uno mismo y reconocer a las demás personas y por último

la realización de uno mismo para alcanzar esta categoría es preciso obtener las necesidades mencionadas satisfechas porque se siente la sensación de estar emocionado con la vida.

Para Vargas y Vásquez (2018) sostiene que la teoría de Mc Gregor se relaciona con que la administración es responsable de organizar una empresa y sus recursos con el objetivo de cumplir todos sus anhelos y metas. Donde manifiesta sus dos modelos que propuso. La primera es la teoría "X" donde los colaboradores aprecian repugnancia o fastidio hacia su trabajo y prefieren salir o alejarse de ello cada vez que tienen la oportunidad de hacerlo. Por esta razón la mayor parte de los individuos tienen que obligarlos a cumplir con sus labores siendo así vigilados, amenazados y sancionados para que puedan realizar sus tareas asignadas de manera responsable para lograr desempeñarse en los objetivos planteados de las organizaciones. El trabajador opta por asumir un líder, ya que no tiene mucha ambición lo cual evade su responsabilidad y siempre vela por su seguridad. Por lo contrario, en su teoría "Y" los trabajadores tienen el espíritu e interés por realizar sus actividades planteadas por la organización, actuando por voluntad propia. Es así como tienen la iniciativa, por ello los colaboradores piden un ambiente laboral apropiado donde puedan percibir y sentirse a gusto para que logren las metas de la empresa y del mismo modo cumpliendo sus metas propias de acuerdo a sus condiciones. En conclusión, si la empresa le brinda al colaborador las condiciones de un ambiente apropiado el trabajador se pueda desempeñarse eficientemente y aporte a cumplir sus objetivos y obtener una buena integración en la organización. Para Espinoza (2021) sostiene la teoría de Mc Clelland 1989 donde En su teoría, hay tres tipos de motivación: Primero está la motivación de logro donde las personas destacan que esta motivación de logro es que sienten una gran fuerza de inquietud por aportar y lograr alcanzar las metas desafiadamente. Por ello son buenos tomando los conflictos para lograr sus objetivos. Asimismo, prefieren trabajar solos y les gustaría recibir una retroalimentación para que ellos puedan verificar, cuestionar su progreso y sus logros, segundo se encuentra la motivación de poder que son las personas que predomina el nivel de poder que se caracterizan por querer tener el control o influir en los demás. Les gusta obtener pruebas que les puede servir más adelante, además gozan de la competitividad sana, estatus y

el reconocimiento y tercero la motivación de establecer vínculos emocionales lo que se caracteriza por querer ingresar a un grupo. Lo cual predomina la ayuda sobre la competencia. No les gustan los desafíos con alto riesgo e incertidumbre, anhelan ser bienvenidos y tienden a estar de acuerdo con otros miembros del grupo.

Los enfoques de la variable Clima laboral son: González et al. (2018) quien sostiene que desde la visión del clima laboral es vital tener en consideración a los 4 enfoques que existen del clima laboral, primero es el enfoque estructural que se basa en cómo se manifiesta objetivamente la estructura de la empresa, segundo el enfoque perceptual Se fundamenta en el reconocimiento de la humanidad que responde a las situaciones y tiene un significado psicológico, el interactivo indica que es la interacción que tiene cada individuo que responder a cada situación y tercero la cultural que se crea por un grupo de individuos que actúan recíprocamente, por ende comparten una estructura común que tiene como nombre cultura organizacional.

Para la presente investigación es importante mencionar aquellas definiciones acerca de las variables estudiadas, tales como: Clima laboral, Rozman y Strukelj (2020) menciona que el clima laboral es el entorno humano donde los empleados de una compañía descubren algunas características de su lugar de trabajo, lo cual involucra en su conducta.

Shipón (2020) declara que el clima laboral es la condición del espacio o lugar donde se trabaja, lo cual es un factor importante brindar a los trabajadores un espacio adecuado cumpliendo con la seguridad, también involucra en los factores como el salario, el periodo de trabajo, tomar en cuenta a los trabajadores a la hora de tomar de decisiones que juegan un papel vital para un mejor ambiente laboral. Es por lo que un sistema de gestión proactivo da un ambiente de trabajo, cumpliendo los objetivos de la empresa.

Para Brito et al. (2020) argumenta que un lugar de trabajo adecuado siembra el libro de los objetivos, por lo que las organizaciones tienen que asegurar el mejor clima laboral ya que incide como los empleados ven y se comprometen con los pendientes de la empresa. Se lograr que los trabajadores se identifiquen con el rol organizacional, para que desarrollen una actitud positiva hacia sus tareas y si es necesario logren una conexión emocional asertiva.

Por otro lado, Meirina et al. (2019) indica que el entorno laboral tiene un impacto a todo el personal de la empresa, ya sea de trabajo individual o en grupo, pero se enfocan en la colaboración efectiva para los objetivos de la empresa. De acuerdo con Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un punto clave que afecta en el desenvolvimiento y desarrollo de los empleados.

Es decir, si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve menos productivo, se cansa rápido y su desempeño es deficiente.

De acuerdo con Martinolli et al. (2023) es un entorno que asegura el bienestar del empleado, capaz de trabajar con eficacia y donde los empleados obtienen una experiencia positiva de su centro de trabajo. Para Schneider (citado por Huberto, et al, 2022) define el clima organizacional como un vínculo de prácticas de gestión, que una empresa usa para manifestar el comportamiento que se requiere en sus colaboradores. Por último, Kusmaningtyas (2020) dice que es el entorno donde los trabajadores desarrollan su trabajo en un ambiente positivo.

En cuanto a las dimensiones se presentan así: Clima laboral; en el modelo de Palma (citado por Ticsihua, 2020) evalúa 5 factores, primero está la autorrealización que trata de la apreciación de cada individuo que puede tener referente a sus roles de trabajo lo cual beneficia su desarrollo como persona y como profesional, segundo el involucramiento laboral donde se implementa cuando el trabajador se siente arraigado con los valores de la empresa, se siente más comprometido, desarrollo y realización de los objetivos trazados dentro de la organización donde trabaja, tercero la supervisión lo cual es la apreciación de los jefes de la organización donde trabajan, lo cual conlleva dicha supervisión dentro del área de trabajo sienta así que se acompaña de una orientación y el apoyo de los superiores para realizar las tareas correctamente, cuarto la comunicación que corresponde a una actividad consciente, durante la cual el intercambio de información se realiza en cierta medida de manera fluida, precisa, rápida y consistente. Por lo tanto, el buen funcionamiento interno de una empresa conduce a buenos resultados, como un buen servicio al cliente y/o usuarios y cuarto las condiciones del trabajo que es una compensación para la empresa componente

tales como los monetarios, materiales y psicosociales que son necesarios para una buena realización de las actividades que están por realizarse.

Por otro lado Barria et al. (2021) menciona sus 8 dimensiones sobre clima laboral de una organización la cual considero, primero el compromiso extrínseco donde se evalúa el nivel de vinculo del colaborador en el trabajo, segundo compañeros cohesión donde se evalúa el grado de cercanía y confianza si se logra trabajar en equipo, tercero el apoyo del supervisor se toma la evaluación de la jefatura directa en relación del soporte y cercanía que esta brinda, cuarto descripción de cargo que tiene a considerar la evaluación del encargo de desempeño que está claramente definido y lo cual se considera el conocimiento de dicha descripción, quinto la infraestructura donde se evalúa las condiciones físicas y de recursos físicos que se le brinda a cada colaborador, sexto la equidad y autonomía en el trabajo que se evalúa los aspecto que surgieran en el trato de la empresa hacia los trabajares y en la libertad que se le otorga en cuanto a la realización de sus tareas, séptimo el reconocimiento de méritos es la evolución sobre el sistema de valoración del trabajador que se les otorga además de la evaluación de la manera que se les entrega dicho reconocimiento y octavo el compromiso intrínseco que es el sentimiento de pertenencia o identidad con la empresa y la intención de pertenecer en ella.

Para Olson et al. (2019) menciona 10 dimensiones, primero el desafío que implica emoción de todos los miembros de la empresa en sus operaciones y metas, segundo la libertad que viene hacer la independencia en cómo actúan los trabajadores de la empresa, tercero soporte de ideas que es la forma en que se trata de establecer nuevas ideas, cuarto la confianza que involucra la seguridad emocional en las relaciones laboral, quinto dinamismo es el acontecimiento de la vida en la empresa, sexto alegría es la espontaneidad y soltura que se muestra en el ambiente laboral, séptimo debates donde se establece los encuentros y choques entre punto de vista, octavo ideas y diferencias experiencia en el conocimiento que es la toma de riesgo se posee la tolerancia a la incertidumbre en la empresa, noveno tiempo de holgura es la cantidad de tiempo que los empleados pueden usar para elaborar nuevas ideas y décimo el conflicto hace referencia a la presencia de tensiones personales y emocionales en la empresa.

Por otro lado, para Osama et al. (2020) propone un modelo de motivación para los empleados lo cual consta de siete factores, primero está el bienestar en el trabajo, luego la política organizacional, la remuneración, formación y desarrollo profesional, las relaciones interpersonales, gestión y el ambiente laboral. Asimismo, menciona que las empresas que promueven una atmósfera o entorno laboral adecuado se enfocan por las necesidades y sentimientos de sus compañeros por ello tratan de tener lugares para expresar reacciones positivas.

Con respecto a las teorías enfocadas en la segunda variable Productividad, se tiene en cuenta a: Meller (2019) quien indica que la productividad se trata de usar de forma eficiente los insumos o materiales durante el proceso productivo, y mide la cantidad de output obtenido. Es así que un claro ejemplo es la mano de obra, es decir cuánto es lo que produce un trabajador en un tiempo determinado, el cual depende del uso de los factores productivos. Según Robbins y Judge (citado por Lorenzo, 2018) considera que esta variable se encuentra en un nivel alto en el comportamiento organizacional. Por ello, si se cumplen los objetivos se dice que la organización será más productiva, a un menor costo. Es así que se necesita eficiencia y eficacia, de tal manera que se logren las metas para alcanzar la eficacia, sin embargo, también depende de hacerlo eficientemente.

Como indica Karl Marx (citado por Thi y Bu, 2021) sostienen que la fuerza productiva evidencia su existir mediante las relaciones de producción, donde los colaboradores contratados hacen uso de su capital. Por otro lado, Ricardo y Marx (citado en Vera y Vera 2021) señalan que invertir en equipos nuevos, adquirir nuevos conocimientos, juntar destrezas y talento humano, además del uso de las tecnologías, son factores que permitirán tomar decisiones en el proceso que toma la productividad laboral.

Las definiciones de productividad son las siguientes: Teniendo en cuenta a Hsu et al. (citado por Hernaes et al., 2023) La eficiencia en el trabajo dentro de una entidad se define como el valor añadido resultante de sumar los costos salariales completos y las ganancias, dividido entre el número de personas y años.

Según, Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral. Por otro lado,

Agudelo y Escobar (2022) indican que la productividad en una empresa es una técnica que permite conocer la eficiencia en una organización y si ésta usa sus recursos con el fin de alcanzar sus objetivos trazados y no solamente la producción que se deseaba. Para Hernández et al., (2019) menciona que de esa manera la productividad es vista desde una perspectiva más amplia y no solo económicamente, teniendo como resultado mejor convivencia entre la empresa, tecnología y el personal. Otra definición indica que la productividad se define a menudo desde una visión económica, de esa forma cobra sentido como la efectividad del esfuerzo productivo, es decir, como tasa de producción de entrada. Los enfoques presentados son: Sutermeister (citado en Valencia, 2023) indica el enfoque de Sutermeister, se caracteriza por mejorar la productividad y busca identificar los factores que perjudican la productividad de los colaboradores. Es así que aquellos factores que tiene mayor efecto se encuentran más cerca mientras que los otros más lejos, además la tecnología y la motivación son puntos importantes para el buen desarrollo del trabajador y la productividad. Por otro lado, propusieron el modelo de servosistema, el cual habla sobre el desempeño laboral de cada individuo, donde aquellos factores de la empresa o de uno mismo influyen en el desempeño. El sistema es como un medio de retroalimentación ya que lo que se produce a consecuencia de la decisión de una persona o grupo trae consigo efectos en ellos con el tiempo.

Sraer y Thesmar (citado en Creemers et al., 2022) mencionan que muestran mayor productividad las empresas cuyo manejo sea por los mismos fundadores, sin embargo, aquellas organizaciones que son manejadas por los descendientes se pueden ver que su gestión en cuanto a la fuerza laboral es eficiente mientras que las empresas no familiares usan su capital de forma eficiente, pero mantienen una productividad más baja. Así mismo, Coque (citado por Singh et al. 2022) sostienen que la productividad referente a los trabajadores en una organización es definida como el porcentaje de rendimiento de estos, con la frecuencia de asistencia, calidad de su trabajo, rendimiento, y aquellos factores de uno mismo.

Como expresan Tanglen y Linna (citado por Cepeda et al., 2020) la productividad varía según la economía o sectores, es decir en lo que respecta a la fabricación se vincula con la disponibilidad de los recursos, lo mismo sucede con la creación de valor, y en el sector de los servicios, con sus procesos. Según Yunus y Ernawati

(citado por Singh y Chaudhary, 2022) sostienen que la productividad en los trabajadores de una organización tiene la potestad de alcanzar metas produciendo bienes o servicios, y en cuanto a lo impersonal se indica que sí existe poca confianza puede surgir una desmotivación al interno, por lo tanto, se reduce la productividad lo que repercute en el desempeño de la empresa.

En cuanto a sus dimensiones según el modelo de López y Pacheco (2021) sostiene las siguientes dimensiones: Primero, la eficiencia; la cual se define como la capacidad de cumplir con las actividades, así como la relación que tiene con los recursos, así mismo entre el número de insumos usados y lo que se proyecta para usar estos recursos que tendrán una transformación obteniendo productos. Por ello se dice que la eficiencia tiene un grado de conexión en la productividad, sin embargo, al interior de la organización se debe buscar la eficiencia, para llevar un buen control de lo gastado, horas libres entre otros factores. Rangel, et al. (2018) sostiene que un equipo eficiente se inicia al momento de compartir sus propios conocimientos e innovación de ideas a pesar de tener pensamientos o intereses distintos, pero que logran resolver un conflicto o se unen para lograr realizar una actividad.

Segundo, la eficacia; que se refiere al vínculo entre los resultados obtenidos y los propuestos, de esa forma se medirá en qué índice se cumplen estos objetivos. Por ello, este criterio tiene relación con la productividad ya que busca tener un mayor impacto en la mejora de los productos. Hsu et al. (citado por Chich y Li, 2018) define la eficacia de un grupo de personas de un comportamiento, el cual es clave para el cambio o innovación de este mismo. Por ello, corresponde a cada persona la capacidad suficiente de realizar sus actividades asignadas.

Y por último la efectividad; se mide como repercute aquello que se realiza en cuanto al producto o servicio prestado, por ello la efectividad debe cumplir satisfactoriamente con los clientes y el mercado. De esa forma estos tres factores son analizados en conjunto ya que son la fuente de todo un resultado en general.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

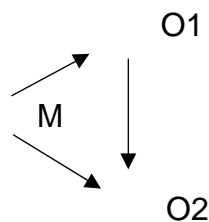
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, el cual pretendió ampliar los conocimientos acerca de las variables de estudio, clima laboral y productividad además de dar soluciones a la realidad problemática del estudio. Por otro lado, es cuantitativo, porque busca evaluar datos recolectados estadísticamente. La investigación es aplicada porque se dirige por el lado científico, es decir busca encontrar, innovar o profundizar nuevos conocimientos, así mismo es fundamental ya que aporta conocimiento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, ya que el estudio evaluó solamente la observación del fenómeno sin intervenir. Por otro lado, es transversal ya que la información recolectada fue medida en un solo momento, y de la misma forma es correlacional causal el cual pretende conocer el clima laboral y su incidencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Dizac y es medido en un solo momento. El estudio determina la relación que tienen las variables en el que se encuentran sujetos, personas o situaciones observadas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diagrama se representa de la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra

O1 = Clima laboral (causa)

O2 = Productividad (efecto)

3.2. Variables y Operacionalización

Clima laboral (variable independiente)

Definición conceptual: Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un punto clave que afecta el desarrollo laboral de los trabajadores.

Es decir, si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve menos productivo, se cansa rápido y su desempeño es deficiente.

Definición operacional: El clima laboral será medido con un cuestionario que abarca las dimensiones, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, a través de 50 ítems en escala Ordinal.

Dimensiones e indicadores: Autorrealización: Oportunidades de progreso, capacitaciones de desarrollo personal, nivel de ingresos, generación de ideas innovadoras. Involucramiento laboral: Equipo integrado de trabajo, identificación, institucional. Comunicación: Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo, comunicación interna. Condiciones laborales: Tecnología empleada, nivel de remuneración, trato justo. Supervisión: Apoyo para la superación de obstáculos, reconocimiento al desempeño laboral.

Productividad (variable dependiente)

Definición conceptual: Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.

Definición operacional: La productividad será medida con un cuestionario que abarca las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, a través de 16 ítems, en escala Ordinal.

Dimensiones e indicadores: Eficiencia: Recursos empleados, logros de tareas y actividades, solución de problemas. Eficacia: Cumplimiento de metas y objetivos,

tiempo invertido, cumplimiento de funciones. Efectividad: Grado de satisfacción de los clientes, resultados esperados, resultados obtenidos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Paniagua y Condori (2018) sostiene que se define como el grupo general de los sujetos y objetivos de la investigación. Por ende, es el grupo completo de los elementos lo cuales son puntuaciones, personas, mediciones a investigar entre otros puntos. El estudio tiene una población conformada por 15 trabajadores de la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC, los cuales se encuentran laborando en el presente año 2023, donde 3 son mujeres y 12 varones.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores que laboran en el presente año 2023, y que se encuentran disponibles para completar el cuestionario presentado.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que no laboran en el presente año 2023.

3.3.2 Muestra

Linares y Mallma (2019) indican que la muestra está ligada a una parte de la población lo cual se puede considerar como el total representativo.

La muestra está conformada por 15 trabajadores de la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C, compuesta por toda la población.

3.3.3 Muestreo

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo Censal, lo que indica que la muestra del estudio es toda la población.

3.3.4 Unidad de Análisis

Se considera como unidad de análisis a los trabajadores de la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC Chimbote, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó la encuesta, la cual se define como una técnica que proporciona información de opiniones, actitudes y comportamientos de los individuos (Feria et al 2020). El instrumento que se empleó para medir los datos de las variables es el cuestionario el cual según Cisneros et al (2022) contiene preguntas organizadas y estructuradas que responden al problema o hipótesis del estudio.

El cuestionario de la variable clima laboral, cuyo autor original fue Palma (2004), adaptado por Ticsihua Canovas (2020). Este contiene 50 ítems los cuales representan las dimensiones de la variable, con una valoración del 1 a 5 puntos cada uno (desde Ninguno nunca=1 hasta Todo siempre=5).

Para la variable productividad se utilizó un cuestionario desarrollado por López y Pacheco (2021), el cual contiene 16 ítems con una valoración del 1 al 5 (Totalmente en desacuerdo=1, hasta Totalmente de acuerdo=5). Tomando en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.

Para certificar la validez de los instrumentos en estudio se aplicó la técnica de juicio de expertos conformado por tres especialistas. Los cuales validaron que los instrumentos aplicados se encuentren bien estructurados, organizados y acorde a las variables y dimensiones de esa forma se garantiza la conformidad de los ítems.

La confiabilidad del instrumento fue obtenida mediante Alpha de Cronbach, la cual se aplicó a 15 trabajadores de la empresa Dizac ingenieros asociados S.A.C. Tomando en cuenta que el resultado debe ser 0.70 para que tenga un rango de confiabilidad.

3.5 Procedimiento

El presente proyecto se inició con la presentación del consentimiento informado, la autorización de la empresa para publicar su entidad en los resultados del estudio, la ficha de evaluación de los proyectos de evaluación, el dictamen del comité de ética en investigación los cuales se le hizo presente al gerente de la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C, estos se utilizaron como evidencia para recolectar los datos o información requeridos para el proyecto de investigación. Luego de recibir

la autorización se aplicó los instrumentos de forma presencial a todos los trabajadores del estudio. Finalmente se dio paso al procesamiento de datos estadísticamente.

3.6 Método de análisis de datos

En el proceso de investigación se usó los programas de Microsoft Excel 2016 y el software estadísticos IBM SPSS Statistic 27, donde se procedió a la realización de tablas para dar respuesta a los objetivos del estudio. En cuanto al proceso inferencial, se tomó en cuenta realizar la prueba de normalidad y según eso se procederá a aplicar la prueba paramétrica o no paramétrica.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se cumplió con los aspectos éticos que demanda el proceso de investigación. Es así cómo se tomó en cuenta el consentimiento informado de los participantes, de igual forma la información que se obtuvo fue usada solo con fines referentes al estudio, los cuales se usaron para responder los objetivos planteados. Así mismo la recolección de datos del instrumento fue aplicada de forma anónima, y sin ser manipulado por parte de los investigadores. Por otro lado, los resultados fueron ejecutados y difundidos con veracidad y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

De acuerdo con los objetivos propuestos en la investigación, se detallan los resultados siguientes:

Objetivo General: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023.

Tabla 1

Resumen del modelo - Regresión Lineal y R², según la variable independiente (Clima laboral) y la variable dependiente (Productividad).

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,866 ^a	,749	,730	1,472

a. Predictores: (Constante), Clima

b. Variable dependiente: Productividad

Nota. Información del análisis Spss

Interpretación: Según la tabla 1, se observa que el impacto de la productividad de la empresa Dizac ingenieros asociados SAC está respaldada por una tendencia del 74,9% del clima laboral, y según la tabla 2 de porcentajes esta tendencia es alta. Estos resultados ofrecen una perspectiva valiosa para la dirección y para tomar decisiones en la empresa, ya que indican que el fortalecimiento del clima laboral puede tener un impacto directo en la mejora o aumento de la productividad, lo que a su vez puede conducir a un mejor desarrollo y fines comunes para la empresa.

Objetivo Específico 1: Determinar el nivel del clima laboral en DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023.

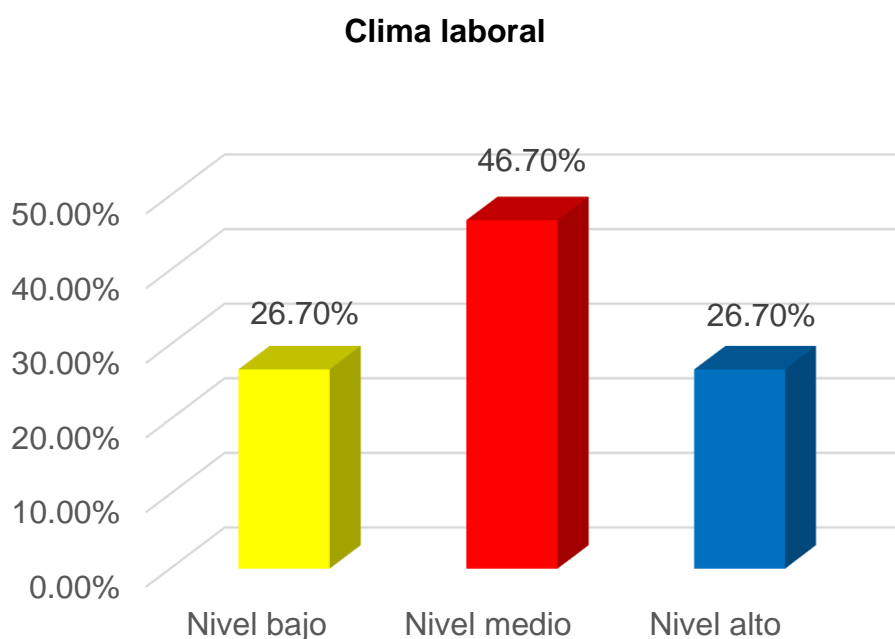
Tabla 2

Nivel de Clima Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	26,7%
Nivel medio	7	46,7%
Nivel alto	4	26,7%
Total	15	100%

Figura 1

Porcentaje de nivel de clima laboral



Nota. Según la tabla 3, se observa que 26,7% de los empleados que laboran en la empresa Dizac ingenieros asociados S.A.C se encuentran en un nivel de clima laboral muy bajo; por otra parte, el 46,7% medio y el 26,7% nivel alto. Esto indica

que la mayoría de los trabajadores perciben el clima laboral como moderado en términos de satisfacción y bienestar en el entorno de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que un grupo de trabajadores, el 26,7%, informa un nivel de clima laboral "débil". Esto sugiere que hay una proporción significativa de empleados que están experimentando problemas o desafíos en el ambiente de trabajo que requieren atención y mejora. Por otro lado, también es positivo observar que un 26,7% de los trabajadores informa un nivel de clima laboral "alto". Esto indica que hay una parte de la fuerza laboral que se encuentra satisfecha con las condiciones de trabajo y que está experimentando un entorno laboral positivo.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023.

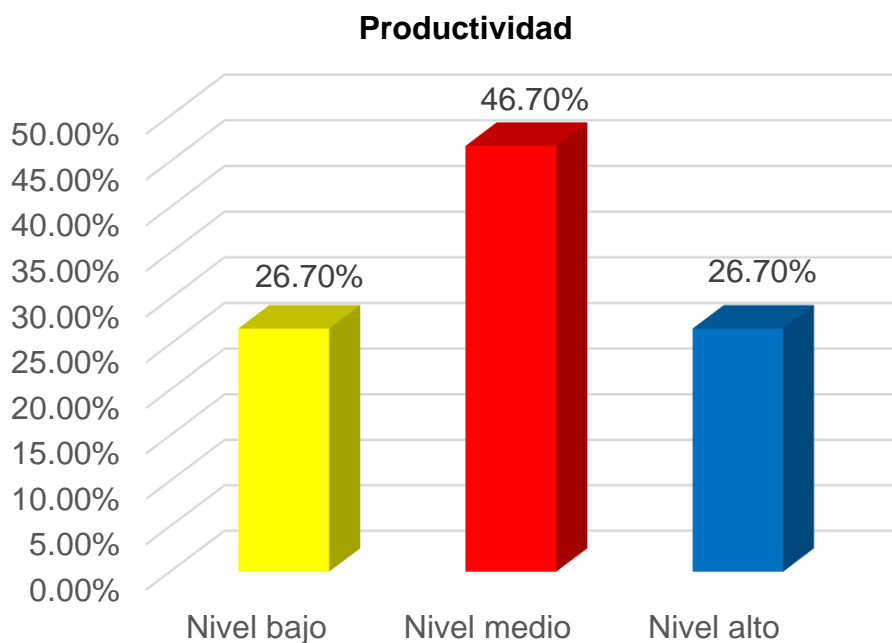
Tabla 3

Nivel de Productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	26,7%
Nivel medio	7	46,7%
Nivel alto	4	26,7%
Total	15	100%

Figura 2

Porcentaje de nivel de productividad



Nota. En la tabla 4, se observa que 26,7% de los trabajadores de la empresa Dizac ingenieros asociados S.A.C están con un nivel de productividad débil; por otro lado, el 46,7% medio y el 26,7% nivel alto. Eso indica que la mayoría de los trabajadores están entregando un rendimiento moderado en sus labores. Sin embargo, es importante destacar que un 26,7% de los trabajadores muestra un nivel de productividad "débil". Esto sugiere que hay una proporción significativa de trabajadores que están teniendo un bajo rendimiento en sus tareas, lo que puede indicar el requerimiento por evidenciar un poco más la eficiencia y efectividad en sus roles. Por otro lado, también es positivo observar que un 26,7% de los trabajadores presenta un nivel de productividad "alto". Esto indica que una parte de la fuerza laboral está entregando un rendimiento superior en sus responsabilidades.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC Chimbote, 2023.

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima	0,920	15	0,194
Productividad	0,942	15	0,404

Nota. De acuerdo con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que la muestra es inferior a 50, este análisis adquiere una significativa importancia, ya que asegura la robustez y la confiabilidad de los resultados de la investigación. Además, al observar que el grado de significancia (p) es mayor que 0,05 en ambas variables de interés, se respalda aún más la validez de los resultados. Esta sólida evidencia que los datos son normales lo cual representa una gran relevancia, lo que conduce a la decisión acertada de aplicar métodos estadísticos paramétricos en el análisis.

Prueba de Correlación de Pearson

Tabla 5

Relación entre el clima laboral y la productividad

		Clima	Productividad
Clima	Correlación de Pearson	1	0,866
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Productividad	Correlación de Pearson	0,866	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	15	15

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

Reglas de decisión

Si p valor $> 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se acepta.

Si p valor $< 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se rechaza; por lo tanto, la hipótesis alterna (H_a) se acepta.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia significativa del clima laboral en la productividad del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Ha: Si existe incidencia significativa del clima laboral en la productividad del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Nota. Según los resultados expresados en la Tabla 6, se observa que las variables clima y productividad tienen un nivel de significancia menor a 0,05, es decir "0,000" $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), así mismo se evidencia un coeficiente de Pearson igual a 0,866. Este valor denota una correlación positiva alta, ya que se sitúa en un nivel de correlación alto, según la escala establecida para coeficientes de correlación. Se afirma la existencia de una relación significativa entre las variables, el clima laboral y la productividad de los colaboradores en el ámbito de la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.

Tabla 6*Relación entre el clima laboral y la eficiencia*

		Clima	Eficiencia
Clima	Correlación de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	15	15
Eficiencia	Correlación de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	15	15

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

Reglas de decisión

Si p valor $> 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se acepta.

Si p valor $< 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se rechaza; por lo tanto, la hipótesis alterna (H_a) se acepta.

Prueba de hipótesis

H_0 : No existe incidencia significativa del clima laboral en la eficiencia del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

H_a : Si existe incidencia significativa del clima laboral en la eficiencia del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Nota. Con base en los resultados presentados en la Tabla 7, se observa que las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0,05, es decir "0,002" $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), así mismo se evidencia un coeficiente de Pearson igual de 0,732. Dicha correlación positiva alta respalda la incidencia significativa que un clima laboral adecuado puede tener en la mejora de la eficiencia de los procesos y actividades desarrolladas en la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.

Tabla 7*Relación entre el clima laboral y la eficacia*

		Clima	Eficacia
Clima	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
Eficacia	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

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

Reglas de decisión

Si p valor $> 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se acepta.

Si p valor $< 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se rechaza; por lo tanto, la hipótesis alterna (H_a) se acepta.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia significativa del clima laboral en la eficacia del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Ha: Si existe incidencia significativa del clima laboral en la eficacia del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Nota. Con base en los resultados presentados en la Tabla 8, se observa que las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0,05, es decir "0,001" $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), así mismo se evidencia un coeficiente de Pearson igual de 0,785. Lo cual posee un impacto valioso, ya que marcan la importancia del clima laboral en la eficacia de los procesos y actividades en la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C. La correlación positiva alta evidencia que un clima laboral favorable puede potenciar de manera significativa la eficacia en los resultados y operaciones de la organización. Estos resultados ofrecen valiosa información que puede ser utilizada para impulsar mejoras en la gestión y promover un entorno laboral más efectivo.

Tabla 8*Relación entre el clima laboral y la efectividad*

		Clima	Efectividad
Clima	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Efectividad	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Reglas de decisión

Si p valor $> 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se acepta.

Si p valor $< 0,05$ la hipótesis nula (H_0) se rechaza; por lo tanto, la hipótesis alterna (H_a) se acepta.

Prueba de hipótesis

H_0 : No existe incidencia significativa del clima laboral en la efectividad del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

H_a : Si existe incidencia significativa del clima laboral en la efectividad del personal de Dizac Ingenieros Asociados – 2023.

Nota. Con base en los resultados presentados en la Tabla 5, se observa que las variables en estudio tienen un nivel de significancia menor a 0,05, es decir "0,000" $< 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), así mismo se evidencia un coeficiente de Pearson igual de 0,821, lo que confirma de manera concluyente la existencia de una relación significativa entre la variable clima laboral y en la dimensión efectividad. Los resultados son de gran relevancia al destacar que el ambiente laboral tiene gran relevancia en cuanto a la mejora de la eficacia de las operaciones y actividades en la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C. La fuerte correlación positiva indica que un entorno laboral favorable puede influir de manera significativa en la mejora de los resultados

y el desempeño general de la organización. Esta información resulta valiosa para la toma de decisiones y proporciona una base sólida para la implementación de estrategias que impulsen la efectividad de la empresa.

V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general: determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023, se alcanzaron los siguientes resultados que el clima laboral ejerce en la productividad un nivel de incidencia alto con un 74,9% lo que indica que si el clima laboral es bueno impactará de manera positiva en la productividad, generando mayor rendimiento y mejores resultados.

Estos resultados guardan similitud a los expuestos por Moreira (2019) quien desarrolló como objetivo evidenciar que el clima organizacional tiene una influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. En su estudio trabajó con una muestra de 370 empleados, usando el instrumento del cuestionario. Concluyó que ambas variables guardan un nivel de incidencia positivo y significativo con un 85,6% lo que indica que existe una relación positiva. Es decir, si las características estructurales se mejoran será mayor la productividad laboral. Asimismo, Puruguay (2020) quien desarrolló como objetivo determinar cómo influye el clima laboral en la productividad del equipo de trabajadores de Fondapes. Trabajo con una muestra de 51 personas y aplicó el instrumento del cuestionario. Finalmente concluyó que la incidencia entre clima y productividad es moderada con un 43,7% ya que, si se mejora algunos aspectos como la responsabilidad, recompensas, etc. Se evidenciará en el incremento de la productividad.

Para Brito et al. (2020) Indica que si el ambiente laboral es adecuado se cumplirán los objetivos de la organización, por ello se debe poner énfasis en un buen clima ya que repercute en el desarrollo o desempeño de los trabajadores, es decir que si los colaboradores se identifican con su rol organizacional se comprometieron con la empresa, mostrando una actitud positiva en sus labores. Por otro lado, Meirina et al. (2019) sostiene que el clima laboral incide en el personal ya que ellos son quienes se enfocan en cumplir las metas empresariales, por lo que favorece a la productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 1: determinar el nivel del clima laboral de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023, se alcanzaron los siguientes

resultados, el 26,7% de los encuestados señalan que el nivel de clima es bajo, el 46,7% consideran que el nivel es medio y el 26,7% mencionan que el nivel es alto. Esto indica que los trabajadores perciben un clima laboral moderado sin embargo existe un porcentaje que aún tienen problemas o retos en el trabajo que requieren ser atendidos.

Estos hallazgos guardan relación con lo expuesto por López y Castiblanco (2021) quienes desarrollaron como objetivo analizar el clima organizacional y las consecuencias en la productividad, en la empresa Unión Soluciones S.A.S. Trabajó con una muestra de 56 personas y aplicó la técnica de la encuesta. Concluyeron que el clima laboral según la percepción de los trabajadores es positivo con un 74,2% lo cual corresponde a un nivel de clima laboral favorable. Asimismo, Piligua y Arteaga (2019) quienes en su estudio tuvieron como propósito investigar sobre el clima organizacional como un punto relevante para la productividad en Hardepex Cía. Ltd. Trabajó con una muestra de 87 personas mediante la técnica de la encuesta. Concluyeron que el nivel del clima laboral se encuentra en el rango de mejora con un 58%, ya que se debe trabajar en la mejora del liderazgo y la carrera profesional. En carrera profesional se obtuvo un porcentaje del 35% de la población que manifestaron que en dicha organización no se pueden desarrollar como profesionales y el desarrollo laboral no es tomado en cuenta, limitando así su autorrealización. Por otro lado, en liderazgo obtuvieron el 42% dado a un bajo porcentaje donde indicaron que es fundamental un buen manejo del liderazgo en las organizaciones para tener una buena comunicación en todos los espacios de la empresa, por ello se plantearon brindar mejoras.

Shipón (2020) señala que el clima laboral se refiere a cómo se siente una persona en su lugar de trabajo. Lo cual incluye tener un espacio seguro y cómodo para realizar sus labores, además de considerar cosas como el salario, las horas de trabajo y brindar al personal la oportunidad de apoyar y colaborar con las decisiones de la empresa, lo que mejora el ambiente laboral. Un sistema de gestión proactivo, que se preocupa por anticipar y solucionar problemas, ayuda a crear un ambiente de trabajo donde se alcanzan los objetivos de la empresa. De acuerdo con Martinolli et al. (2023) indica que un ambiente de trabajo es donde los empleados se sienten bien, pueden hacer su trabajo de manera efectiva y tienen

una experiencia positiva en su entorno laboral. Para Schneider (citado por Humberto, et al, 2022) indica que el clima organizacional se refiere a las prácticas de gestión que una empresa utiliza para indicar el comportamiento que esperan de sus empleados.

En relación con el objetivo específico 2: determinar el nivel de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023; se alcanzaron los siguientes resultados que la productividad de la empresa se encuentra en un nivel medio representado por el 46,7% lo que indica que la empresa está funcionando de manera aceptable, pero aún existe un margen de mejora en la eficiencia y efectividad. Por lo cual puede haber áreas donde se requiera una mayor optimización de procesos o un aumento en la productividad de los trabajadores para alcanzar niveles superiores en la productividad general de la empresa. Por lo tanto, se encuentra en un nivel medio donde la empresa tiene la oportunidad de gestionar sus operaciones y en consecuencia mejorar su posición en el mercado.

Estos resultados se asemejan a los expuestos por Valera (2019) quien desarrolló su estudio el cual tuvo como propósito evidenciar el origen principal de la baja productividad laboral del equipo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Trabajó con una muestra de 64 trabajadores y aplicó el instrumento del cuestionario. Donde manifiesto que la productividad laboral de los trabajadores tiene una calificación de 43.4% de siempre, el 32,4% continuó, el 15,3% a veces y el otro porcentaje de escasamente es del 8,9% los cuales se encuentran en base a los factores internos duros, blandos, y de los factores externos donde se encuentran los ajustes estructurales, recursos y la administración, los cuales son indicadores necesarios para el trabajo en conjunto del personal.

Por otro lado, Bastidas et al. (2019) quienes en su estudio plantearon como objetivo identificar la incidencia del clima laboral en la productividad de la empresa Toronto de Colombia. Trabajó con una muestra de 24 personas y aplicó el instrumento del cuestionario. Donde sostienen que en el ambiente de trabajo el 80% dice que influye mucho en la productividad laboral y el 20% afirma que su nivel es medio. Por otro lado, la organización hace uso de metodologías basadas en la experiencia y observación, donde concluyeron que la buena relacion en el trabajo y la satisfacción que posee el personal, la productividad en general es muy alta.

Para Meller (2019) la productividad significa usar los recursos con los que dispone la organización de forma eficiente al realizar el proceso productivo, además se trata de medir los bienes o servicios como resultado final del proceso, la mano de obra es un claro ejemplo de lo que un trabajador produce en el tiempo indicado y lo que este requiere de los factores productivos. Por otro lado, Agudelo y Escobar (2022) señalan que la productividad en una organización es una técnica que permite conocer la eficiencia en una empresa y si ésta usa sus recursos con el fin de alcanzar sus objetivos trazados y no solamente la producción que se deseaba.

En relación con el objetivo específico 3: determinar la relación entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023, Se alcanzaron los siguientes resultados primero, en cuanto a la relación entre el clima la laboral y la eficiencia se obtuvo una significancia de 0,002 por ello se aceptó la hipótesis alterna, asimismo el coeficiente de Pearson es igual a 0,732 obteniendo una correlación positiva alta lo cual respalda una relación significativa positiva alta, es decir un clima laboral adecuado puede tener relación en la mejora de la eficiencia de los procesos y actividades desarrolladas en la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A. Segundo la relación entre el clima laboral y la eficacia se obtuvo una significancia de 0,001 por ello se aceptó la hipótesis alterna asimismo el coeficiente de Pearson es igual a 0,785 obteniendo una correlación positiva alta lo cual respalda una relación significativa alta esto evidencia que un clima laboral favorable puede potenciar de manera significativa la eficacia en los resultados y operaciones de la organización. Estos resultados ofrecen valiosa información que puede ser utilizada para impulsar mejoras en la gestión y promover un entorno laboral más efectivo. Y por último la relación entre el clima laboral y la efectividad donde se obtuvo una significancia de 0,000 por ello se aceptó la hipótesis alterna asimismo el coeficiente de Pearson es igual a 0,821 obteniendo una correlación positiva alta por ello el clima laboral desempeña un papel crucial en la mejora de la eficacia de las operaciones y actividades en la empresa Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.

Estos resultados guardan relación con los expuestos por Zumaeta y Flores (2020) quienes en su estudio plantearon como objetivo establecer cómo influye el clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Franquicia Cisesa Iquitos. Trabajaron con una muestra de 50 personas y aplicaron el instrumento del

cuestionario. Donde manifiestan que la eficiencia se cumple en un 56%, lo cual es favorable para la empresa ya que refleja el uso adecuado de los instrumentos de trabajo o la solución de problemas del área eficientemente. Asimismo, la eficacia es representada por el 48%, en cuanto a la puntualidad de los trabajos entregados y el cumplimiento de las metas de la organización. Por otro lado, Ligarda (2020) quien en su investigación tuvo como propósito analizar la incidencia del clima organizacional en cuanto a la productividad en la empresa corporación incawalk s.a.c. Trabajó con una muestra de 13 personas y aplicó el instrumento del cuestionario. Indicó que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y la productividad CORPORACION INCAWALK S.A.C. Teniendo como resultado del análisis de Pearson ($r = 0.754$) lo cual es altamente significativo.

Por su parte los investigadores Alamar y Guijarro (2018) señalan que la productividad implica cómo una organización utiliza sus recursos para realizar todas sus operaciones y cómo estos recursos contribuyen a ese proceso. Esto implica la interacción de varios factores en un entorno de trabajo específico. Según Robbins y Judge (citado por Lorenzo, 2018) consideran que la productividad se ubica en una escala superior dentro del comportamiento organizacional. De esa forma una empresa será más productiva cuando alcance sus metas a menor costo. Por ello es necesario tener en cuenta la eficiencia y eficacia para cumplir lo establecido.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados Sac, Chimbote 2023. Mediante el análisis de regresión lineal se identificó que la incidencia del clima laboral en la productividad es de 74,9% lo que indica que existe una tendencia alta entre las dos variables, por lo tanto, se concluye que un ambiente laboral bueno repercute en el trabajo de los colaboradores, ya que demuestran un buen desarrollo y desempeño en sus funciones.
2. De acuerdo con el objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima laboral de Dizac Ingenieros Asociados Sac, Chimbote 2023. Se identificó mediante el análisis de una tabla de frecuencia que el clima laboral se encuentra en una categoría moderada representado por el 46,7% y un 26,7% manifiesta que el clima es débil, por lo tanto, se concluye que es necesario que se brinde mayor atención e interés para mejorar el entorno laboral, y así evitar que los trabajadores experimenten problemas o retos difíciles al interior de la empresa.
3. De acuerdo con el objetivo específico 2: Determinar el nivel de la productividad de Dizac Ingenieros Asociados Sac, Chimbote 2023. Se identificó mediante el análisis de una tabla de frecuencia que la productividad se encuentra en un nivel moderado representado por el 46,7% de los trabajadores, es así como se concluye que la organización tiene tendencia a incrementar su nivel de productividad si los colaboradores mantienen un buen rendimiento en sus actividades laborales, tomando en cuenta el buen uso de los recursos, tiempos, resolución de conflictos, y el buen entorno laboral.
4. De acuerdo con el objetivo específico 3: Determinar la relación del clima laboral con cada una de las dimensiones de la productividad de Dizac Ingenieros Asociados Sac, Chimbote 2023. Se identificó mediante el análisis de la prueba paramétrica del coeficiente de Pearson, que la relación del

clima laboral con la eficiencia es de 0,73% con la eficacia es de 0,78% y con la efectividad es de 0,82%, lo que indica que la relación con todas las dimensiones es positiva alta. Por lo tanto, se concluye que un ambiente laboral agradable permite que el desempeño y los resultados se vean reflejados en el trabajo del personal, ya que la eficiencia y eficacia de los trabajadores permiten que los procesos de la empresa sean exitosos, de forma que esto refleja la efectividad del trabajo en conjunto para llegar a cumplir la finalidad empresarial de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Según los hallazgos del objetivo general se recomienda a la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC, implementar iniciativas que promuevan la satisfacción y bienestar de los trabajadores. Esto podría incluir programas de bienestar, actividades de integración, canales abiertos de comunicación y estrategias para abordar cualquier factor que pueda afectar negativamente el clima laboral.
2. Según los hallazgos del objetivo específico 1, se le recomienda a la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC, implementar estrategias, lo cual podría incluir la identificación de áreas específicas de mejora a través de encuestas o entrevistas adicionales para comprender a fondo las preocupaciones de los trabajadores. Además, se recomienda establecer canales de comunicación efectivos para que los colaboradores puedan expresarse libremente sobre aquello que los aqueja, brindar sugerencias, etc. Como por ejemplo un buzón de sugerencias.
3. Según los hallazgos del objetivo específico 2, se le recomienda a la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC, garantizar que los recursos sean usados de forma eficiente y que se gestione efectivamente el tiempo. Lo cual podrían implementar prácticas y herramientas que faciliten la planificación y la asignación de tareas. Por ello se le puede brindar a los trabajadores capacitación en el uso de estas herramientas y en técnicas de gestión del tiempo. Ya que esto no solo fortalecerá las habilidades individuales, sino que también fomentará una cultura organizacional enfocada en la eficiencia y la productividad.
4. Según los hallazgos del objetivo específico 3, se recomienda a la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC, implementar estrategias orientadas a la mejora continua del clima laboral. Como, por ejemplo: Realizar encuestas periódicas de clima laboral para evaluar la visión del área de trabajo del todo el personal, fomentar la retroalimentación constante, establecer programas de reconocimiento que valoren los logros individuales y colectivos y por último establecer planes de carrera claros que muestren a los trabajadores cómo pueden avanzar y crecer dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Abramova, N., y Grishchenko, N. (2020). *ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia*. *Procedia Manufacturing*, 43, 299- 305.
- Agudelo-Orrego, B., y Escobar-Valencia, M. (2022). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII (2), 122-136. <https://doi.org/10.31876/racs.v30i2>
- Alamar, J., y Guijarro., R. (2018). *Cómo mejorar la productividad de tu empresa*. Editorial Resultae: Valencia.
<https://www.resultae.com/wpcontent/uploads/2018/04/resultaeebookcapitulo-2.pdf>
- Barría, J., Postigo, A., Perez, L., Cuesta., M y Garcia, E. (2021). *Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale*. *Scielo. Anales de Psicología*, 37(1), 168-177.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021297282021000100019&script=sci_abstract&lng=en
- Bastidas, J., Jiménez., L Y Vanegas., P. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa toronto de Colombia Ltda*. Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/eb513347b5944f62-9df3-e7a5d04b729e/content>
- Brito., C, Prite., R y Cardona., D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*, 31(1), 141-148. Scielo.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642020000100141&script=sci_art_text
- Cepeda., Z, Green., M, Billing., A, Collinson., S y Pan., F. (2020). *Improving understanding and measurement of productivity*. Policy Briefing Series. University of Birmingham.

<https://www.birmingham.ac.uk/documents/collegesocialsciences/business/research/cityredi/policybriefings/policybriefingdefiningproductivity-c.pdf>

Chich, Y y Li Wei (2018). *Factors un ciber bullying: The actitudes social influencia efficacy model*. Scielo. <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v34n2/0212-9728-ap-34-02-323.pdf>

Cisneros, A., Urdanigo, J., Guevara, F., y Garcés, J. (2022). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383508.pdf>

Creemers, S., Peeters, L., Quiroz, J., Vancauteran, M., y Voordeckers., W. (2022). *Family firms and the labor productivity controversy: A distributional analysis of varying labor productivity gaps*. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2022.100515>

Espinoza, R. (2021). *Liderazgo efectivo y clima motivacional en el centro médico san pedro sac- Tacna, año 2018*. [Tesis de Magister, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio de la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4411/365_2022_es_pinoza_vidaurre_rf_espg_maestria_en_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAll owed=y

Estrada, J y Meza, M. (2020). *Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral*. [Tesis de Bachiller, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio de Universidad Católica San Pablo. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16419/1/ESTRADA_SE RRANO_JOR_MOT.pdf

Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* Dialnet. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/DialnetLaEntrevistaYLaEncuesta7692391.pdf>

Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores:*

incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimens.empresa. Scielo.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>

García, E. y Sierra, M. (2021). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín.* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional EAFIT.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

González, J., Rodríguez., M y Gonzales, O. (2018). *El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia.* Google académico.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>

Hernaes, E, Kornstad., T., Markussen, S y Roed, K. (2023). *Ageing and labor productivity. ScienceDirect.*

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537123000222>

Hernández, G., Martínez, A., Jiménez, R., Jiménez, F. (2019) “*Métricas de productividad para equipo de trabajo de desarrollo ágil de software: una revisión sistemática*”, *Scopus*, vol. 22, pp. 63-81.

<https://doi.org/10.22430/22565337.1510>

Hernández, S y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Education-Graw Hill.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_A_buso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Huberto, P., Abdel, S., Mojzisch, A., y Hausser, J. (2022). *The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. Sciencedirect.*

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953621009540>

ILOstat (2023). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo.*

<https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

- Kusmaningtyas, A. (2020). *The Influence of Transformational Leadership, Organizational Climate, and Job Stress on Competence, Work Motivation, and Performance*. Scopus.
<https://www.atlantispres.com/proceedings/insyma20/125933192>
- Ligarda, K (2020). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa distribuidora de alimentos*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7369fb1e96f14062a179e286fa4e8385/content>
- Linares J. y Mallma G. (2019). *Metodología de la Investigación*. “Has que tu esfuerzo valga: la tesis sin complicaciones”. Universidad Cesar Vallejo. Perú: Gráfica Real S.A.C.
- López, D y Pacheco, M. (2021). *Clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Caja municipal de ahorro y crédito de Arequipa S.A., ventanilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82290/Lopez_SDG_Pacheco_MMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, N y Castiblanco, K. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones s.a.s*. Google académico.
<https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/s>
- Lorenzo., E (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*. Repositorio de UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1#:~:text=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge,d e%20eficacia%20como%20de%20eficiencia.
- Martinolli, G., Sanin, A., y Tordera, N. (2023). *The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries*. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 89–102. Scielo.
<http://www.revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR/article/view/5937/5044>

- Meirina, I., Ferdian, F. y Suyuthie, H. (2019). *The influence of work environment towards turnover intention of employee of 4 star hotels in padang city*. Google academic.
<https://pdfs.semanticscholar.org/d9b5/9dc232c6fb6d88536026496a4e52376c5f66.pdf>
- Meller., P (2019). *Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual*. Cieplan. Google académico.
<http://www.cieplan.org/wpcontent/uploads/2019/09/PerspectivaConceptualeInterrelaci%C3%B3nfinal.pdf>
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNSMS.
<https://core.ac.uk/download/pdf/323346966.pdf>
- Olson, A., Paredes, K., Johansson, U y Ritzen., S. (2019). *Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations*. Taylor and Francis.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09593969.2019.1598470?src=recs_ys
- Osama, F., Ramzi, E y Tillal, E. (2020). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education*. Sciencedirect.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0268401218312465?token=7B3AD44EFDBDA60464C1C7F319D0EEAB431CAEF035D394EB9FDE78574511566C463CD335C03EF873F2BEDDD73A6C87A5&originRegion=useast1&originCreation=20230516053755>

- Paniagua, F. y Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda. 2da Ed. Perú: Industria Gráfica Max color S.A.C.*
<https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Pérez, S. (2021). *Diseño metodología aumento productividad en terceros para la minería.* [Tesis de Magister, Universidad de Chile]. Repositorio UCHILE.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180219/Disenometodologiaaumentoproductividadentercerosparalamineria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pilligua, C y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía.Ltda.* Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XVI, núm. 28.
<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Prada, R., Rueda, M y Ocampo, P. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología.* Google académico.
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Puruguay, C. (2020). *El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35708/Puruguay_MCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 189-208.* Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>.
- Rangel, T., Lugo, I., y Calderón, M. (2018). *Literature Review of Work Teams: Quantitative Approach, Characteristics and Identification of Variables Affecting Efficiency.* Sciencedirect.
<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in/article/view/2164/2210>

- Rozman, M. y Strukelj, T. (2020). *Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations*. Tylor and francis.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1804967?src=rec_sys
- Shipón, R. y Kamaruzzaman, M. (2020). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643/362>
- Singh, S and Chaudhary, N. (2022). *Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review* Shivangi Singh and Nirjala Chaudhary. *Empirical Economics Letters*.
https://www.researchgate.net/publication/363919302_Employee_Productivity_An_Analysis_of_Dimensions_and_Methodology_through_Systematic_Literature_Review
- Singh, S., Solkhe., A y Gautam, P. (2022). *What do we know about Employee Productivity?: Insights from Bibliometric Analysis*. Journal of Scientometric. Google academic.
<https://www.jscires.org/sites/default/files/JScientometRes112-183.pdf>
- Suhaimi, (2021). *The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Culture and Work Environment on Teacher Performance in State Senior High Schools throughout Banjarbaru City*. Google académico.
https://saudijournals.com/media/articles/JAEP_512_391-400.pdf
- Terranova (2023). *Productividad de trabajadores en Perú retrocede a nivel de hace 4 años*. <https://gestion.pe/economia/productividad-de-trabajadores-en-peruretrocede-a-nivel-de-hace-4-anos-noticia/?ref=gesr>
- Thi,K & Bui, D.(2021). *Karl marx's view of the productive forces and its development today*. Revista de Investigaciones Universidad del Quindío, 33(1), 221-230.
<https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuq/article/view/582/545>

- Ticsihua, Y. (2020). Clima laboral entre el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local - Jauja, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad continental]. Repositorio institucional Universidad continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11404/1/IV_F CE_309_TE_Ticsihua_Canovas_2021.pdf
- Valencia., F (2023). *Enfoques de Productividad (Modelos)*. Pdfcoffee. Google académico. <https://pdfcoffee.com/enfoques-de-productividad-modelos-3-pdf-free.html#Francisco+Javier+Valencia+Cerna>
- Valera, F. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la municipalidad distrital de Iyando*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional UNAS.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1650/TS_FO VS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, A. y Vásquez, A. (2018). *Propuesta de liderazgo según teoría x-y de mc gregor para desarrollar la motivación en docentes*. Google académico.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/download/981/841/327>
- Venegas, G. (2019). *La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" del Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8162/BC-4584%20VENEGAS%20BOCANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera., L y Vera., J (2021). *Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela*. *Revista Latinoamericana de Economía*.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v52n205/0301-7036-prode-52-205-27.pdf>
- Zumaeta, R. y Flores, C. (2019). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia cisesa iquitos – 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. Repositorio UNAP.
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO * **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

Título de la investigación: Clima laboral y su incidencia en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.

Investigador (a) (es): Loyola Nuñez Mirelly Dayanna, Quispe Carbajal Jael Esther

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y su incidencia en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.”, cuyo objetivo es determinar el nivel de influencia del clima laboral en la productividad de Dizac ingenieros asociados, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el clima laboral influye en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Clima laboral y su incidencia en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la empresa Dizac Ingenieros Asociados SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Loyola Nuñez Mirelly Dayanna (email) mloyolanu@ucvvirtual.edu.pe, Quispe Carbajal Jael Esther (email) jquispeca3@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Pantigoso Leython, Nathalí (email) npantigosol@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Zavaleta Pretel, José Antonio

Fecha y hora: 05 de junio del 2023 – 11:00 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602770100
Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
José Antonio Zavaleta Pretel	DNI: 41581832

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) José Antonio Zavaleta Pretel, autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS SAC, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Mirelly Dayanna Loyola Nuñez Jael Esther Quispe Carbajal	DNI: 71201870 71381947

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

Lugar: JR. San Martín 769 P.J. Miraflores alto a media cuadra de la posta de Miraflores Ancash-santa- Chimbote.

Fecha: 24/05/2023

José Antonio Zavaleta Pretel
GERENTE GENERAL
DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS S.A.C.

Firma y sello: _____

José Antonio Zavaleta Pretel

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 3

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Clima laboral y su incidencia en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.

Autor/es: Loyola Nuñez, Mirelly Dayanna; Quispe Carbajal, Jael Esther.

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto: Chimbote - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito/ La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola

Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2

ANEXO 4

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Clima laboral y su incidencia en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC, Chimbote 2023.”, presentado por los autores (Loyola Nuñez Mirelly Dayanna, Quispe Carbajal Jael Esther), ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

05, de junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación Escuela
Profesional de Administración

C/c

- Sr. (Loyola Nuñez Mirelly Dayanna, Quispe Carbajal Jael Esther) investigador(es) principal(es).

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

ANEXO 05: Operacionalización de las variables.

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima laboral	<p>Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Es decir, si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve menos productivo, se cansa rápido y su desempeño es deficiente.</p>	<p>El clima laboral será medido con un cuestionario que abarca las dimensiones, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, a través de 50 ítems en escala Ordinal.</p>	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> -Oportunidades de progreso -Capacitaciones de desarrollo personal. -Nivel de ingresos -Generación de ideas innovadoras 	Ordinal
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Equipo integrado de trabajo -Identificación Institucional 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> -Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo. -Comunicación interna 	
			Condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> -Tecnología empleada -Nivel de remuneración -Trato justo 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo para la superación de obstáculos 	

				- Reconocimiento al desempeño laboral	
Productividad	Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.	La productividad será medida con un cuestionario que abarca las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, a través de 16 ítems, en escala Ordinal.	Eficiencia	-Recursos empleados -Logro de tareas y actividades -Solución de problemas	Ordinal
			Eficacia	-Cumplimiento de metas y objetivos -Tiempo invertido -Cumplimiento de funciones	
			Efectividad	-Grado de satisfacción de los clientes -Resultados esperados - Resultados obtenidos	

ANEXO 06: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad:		Sexo:		Condición laboral:	
-------	--	-------	--	--------------------	--

Clima laboral	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la empresa.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
11. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

21. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30. Existe un trato justo en la empresa.					
31. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
32. En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en otras áreas de la empresa.					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos del trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad:		Sexo:		Condición laboral:	
-------	--	-------	--	-----------------------	--

Productividad	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1. Considera que realiza las tareas asignadas en menor tiempo de lo programado.					
2. Considera que se hace uso adecuado de los recursos humanos.					
3. Considera que se hace uso de menos recursos financieros para lograr un trabajo eficiente.					
4. Si no cuenta con el material necesario para realizar sus actividades busca la forma de hacerlas como pueda.					
5. Usted cumple con todas las tareas que se le encomiendan durante su jornada laboral.					
6. Usted considera que logra de manera eficientemente las tareas asignadas del día.					
7. Considera que está apto para resolver problemas que se presenten sin la necesidad de recurrir a un jefe inmediato.					
8. Considera que los clientes se sienten satisfechos con el servicio brindado.					
9. Usted cree que se ha creado un vínculo de fidelización con los clientes.					

10. Usted cree que los resultados esperados mensualmente por su jefatura están dentro del rango considerable.					
11. Usted cree que los resultados obtenidos mensualmente son los adecuados.					
12. Usted cree que el personal contribuye en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por su jefatura.					
13. Usted considera que el personal cumple con todas sus funciones asignadas por la empresa.					
14. Usted considera que hace el uso adecuado del tiempo en sus horas de trabajo.					
15. Usted considera que las horas de trabajo son suficientes para cumplir con las actividades encomendadas.					
16. Usted se encuentra satisfecho con el desempeño de sus funciones en la empresa.					

ANEXO 08



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIBUCCI ANGEL CANCARI PRECIADO	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loyola Nuñez Mirelly Dayanna Quispe Carbajal Jael Esther
Procedencia:	Del autor – Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima laboral**
Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Porque si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es más optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve holgazán, se cansa rápido y su desempeño será pobre.
- **Variable 2: Productividad**
Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Autorrealización	Ticsihua (2020) sostiene que la autorrealización trata de la apreciación de cada individuo que puede tener acena de su trabajo lo cual beneficia su desarrollo individual y profesional lo cual un plan de futuro
	Involucramiento laboral	Ticsihua (2020) indica que el involucramiento laboral es donde se identifica cuando el trabajador se siente identificado con los valores de la empresa, se siente más comprometido, desarrollo y cumplimiento de las metas trazadas dentro de la organización donde trabaja
	Comunicación	Ticsihua (2020) la comunicación que corresponde a una actividad consciente, durante la cual el intercambio de información se realiza en cierta medida de manera fluida, precisa, rápida y consistente. Por lo tanto, el buen funcionamiento interno de una empresa conduce a buenos resultados, como un buen servicio al cliente y/o usuarios.
	Condiciones laborales	Ticsihua (2020) Condiciones del trabajo que es una compensación para la empresa componente tales como económicos, materiales y psicosociales que se requieren para una buena ejecución de las tareas que están por realizarse.
	Supervisión	Ticsihua (2020) Supervisión lo cual es la apreciación de los jefes de la organización donde trabajan, lo cual conlleva dicha supervisión dentro del área de trabajo sienta así que se acompaña de una orientación y el apoyo de los superiores para realizar las tareas correctamente.
Productividad	Eficiencia	Rangel, T et al (2018) sostiene que un equipo eficiente se inicia al momento de compartir sus propios conocimientos e innovación de ideas a pesar de tener pensamientos e intereses distintos, pero que logran resolver un conflicto o se unen para lograr realizar una actividad.
	Eficacia	Hsu et al (citado por Chich y Li, 2018) define la eficacia de un grupo de personas de un comportamiento, el cual es clave para el cambio o innovación de este mismo. Por ello, corresponde a cada persona la suficiente capacidad de realizar sus actividades asignadas.
	Efectividad	Mendoza (2019) La efectividad se mide el impacto de aquello que se hace en cuanto al producto o servicio prestado, por ello la efectividad debe ser adecuada en cantidad y calidad para satisfacer las necesidades de los clientes y el mercado.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023" elaborado por Loyola Nuñez Mirelly Dayanna y Quispe Carbajal Jael Esther en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro



<p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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>COHERENCIA 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>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	21	4	4	4	
	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	





- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	22	4	4	4	
	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	

19	4	4	4	
24	4	4	4	
34	4	4	4	
39	4	4	4	
44	4	4	4	
49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Logro de tareas y actividades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Solución de problemas	7	4	4	4	



- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grado de satisfacción de los clientes	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Resultados esperados	10	4	4	4	
Resultados obtenidos	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas y objetivos	13	4	4	4	
Tiempo invertido	14	4	4	4	
Cumplimiento de funciones	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

[Firma manuscrita]
 Mg. *[Nombre manuscrito]* *[Apellido manuscrito]* *[Apellido manuscrito]* A.
 DNI N° 46105458

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995 citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cted2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Arnold Zambrano Chavez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="radio"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="radio"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="radio"/>)

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loyola Nuñez Mirelly Dayanna Quispe Carbajal Jael Esther
Procedencia:	Del autor – Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 Ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima laboral**
Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Porque si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es más optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve holgazán, se cansa rápido y su desempeño será pobre.
- **Variable 2: Productividad**
Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.





Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Comunicación - Condiciones laborales - Supervisión. 	Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Porque si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es más optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve holgazán, se cansa rápido y su desempeño será pobre.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Efectividad. 	Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023" elaborado por Loyola Nuñez Mirelly Dayanna y Quispe Carbajal Jael Esther en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral
 • Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	21	4	4	4	
	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	





- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	22	4	4	4	
	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	

19	4	4	4	
24	4	4	4	
34	4	4	4	
39	4	4	4	
44	4	4	4	
49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Logro de tareas y actividades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Solución de problemas	7	4	4	4	



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grado de satisfacción de los clientes	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Resultados esperados	10	4	4	4	
Resultados obtenidos	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

• Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas y objetivos	13	4	4	4	
Tiempo invertido	14	4	4	4	
Cumplimiento de funciones	15	4	4	4	
	16	4	4	4	


CONSORCIO AMAFEXCON
Arnold Zambrano Chavez
 Administrador de Obra

DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Mg. Alexander Jui Adrianza Centeno</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	

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 en escala ordinal
Autor(es):	Loyola Nuñez Mirelly Dayanna Quispe Carbajal Jael Esther
Procedencia:	Del autor – Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dizac Ingenieros Asociados S.A.C.
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la incidencia de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima laboral**
Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Porque si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es más optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve holgazán, se cansa rápido y su desempeño será pobre.
- **Variable 2: Productividad**
Alamar y Guijarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Comunicación - Condiciones laborales - Supervisión. 	Suhaimiet (2021) sostiene que el clima laboral es un factor que afecta en el desempeño de los empleados. Porque si el empleado tiene un ambiente que lo apoya para perdurar y producir resultados favorables para la empresa, es más optimista y refleja un buen desempeño, en cambio, si el empleado trabaja en un ambiente insuficiente, sin apoyo en la empresa, el trabajador se vuelve holgazán, se cansa rápido y su desempeño será pobre.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Efectividad. 	Alamar y Gujarro (2018) sostienen que la productividad comprende aquel vínculo entre los recursos que dispone una organización para el manejo de las operaciones con el aporte que se obtiene de este proceso, de tal manera que involucra la interacción de distintos factores en una zona laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, Chimbote 2023" elaborado por Loyola Nuñez Mirelly Dayanna y Quispe Carbajal Jael Esther en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral
 • Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autorrealización	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	21	4	4	4	
	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	





- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	22	4	4	4	
	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	

19	4	4	4	
24	4	4	4	
34	4	4	4	
39	4	4	4	
44	4	4	4	
49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Logro de tareas y actividades	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Solución de problemas	7	4	4	4	

Anexo 09:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

-Coeficiente de Alpha de Cronbach-

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre clima laboral
1.2. Número de ítems 50
1.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	50

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre clima laboral obtuvo un coeficiente de 0,960 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH																																																			
ÍTEMS																																																			
Series	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Total
1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	176
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	191	
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	162			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	205		
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	162			
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	166	
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	158		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	166		
9	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153		
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152		
ESTADÍSTICOS																																																			
Varianza	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4	0,7	0,2	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2	0,5	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3			
VARIABLE	Climalaboral																																																		

K	51	N de ítems
ΣVi	16,3	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	290,1	Varianza del puntaje de los ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{50}{49} \left[1 - \frac{16,3}{290,1} \right]$$

$$\alpha = 1,02041 \left[1 - 0,06 \right]$$

$$\alpha = 1,02041 \left[0,941744 \right]$$

$\alpha =$	0,960963
------------	----------

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

-Coeficiente de Alpha de Cronbach-

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre productividad
- 1.2. Número de ítems 16
- 1.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	16

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre desempeño directivo obtuvo un coeficiente de 0,763 indicando que existe una **confiabilidad aceptable** en el instrumento.

V. Prueba pilot

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	59
2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
6	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	55
8	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	57
9	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	54
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	58
ESTADÍSTICOS																	
Varianza	0,6	0,5	0,6	0,4	0,3	0,4	0,5	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	0,3	0,1	1,0	0,0	
VARIABLE	Productividad																

K	16	Nº de ítems
ΣVi	5,4	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	18,93333333	Varianza del puntaje de los totales
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma Vi}{Vt} \right]$		
$\alpha = \frac{16}{15} \left[1 - \frac{5,4}{18,9} \right]$		
$\alpha = 1,066666667 \left[1 - 0,28404 \right]$		
$\alpha = 1,066666667 \left[0,715962441 \right]$		
$\alpha = 0,763693271$		

ANEXO 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima laboral y su incidencia en la productividad de DIZAC INGENIEROS SAC Chimbote, 2023.						
Autores:						
<ul style="list-style-type: none"> - Loyola Nuñez Mirelly Dayanna - Quispe Carbajal Esther Jael 						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema principal: ¿En que medida el clima laboral influye en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados Chimbote, 2023?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿En qué medida el nivel de clima laboral influye en la productividad de Dizac Ingenieros Asociados SAC Chimbote, 2023?</p> <p>b) ¿En qué medida las dimensiones de la productividad influyen en el clima laboral de Dizac Ingenieros Asociados SAC Chimbote, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar el nivel del clima laboral de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023. b) Determinar el nivel de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023. c) Determinar la relación entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de la productividad de Dizac ingenieros asociados SAC Chimbote, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: El clima laboral ejerce una incidencia significativa en la productividad del personal de DIZAC INGENIEROS ASOCIADOS SAC, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y cada una de las dimensiones de productividad en Dizac Ingenieros Asociados SAC Chimbote, 2023.</p>	Variable 1: Clima Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles
			D1: Autorrealización D2: Involucramiento laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones laborales.	I1: Autorrealización I2: Involucramiento laboral I3: Supervisión I4: Comunicación I5: Condiciones laborales	50	Ninguno o nunca = 1 Poco = 2 Regular o algo = 3 Mucho = 4 Todo o siempre = 5
			Variable 2: Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles
			D1: Eficiencia D2: Eficacia D3: Efectividad	I1: Recursos empleados I2: Logro de tareas y actividades I3: Solución de problemas I4: Cumplimiento de metas y objetivos I5: Tiempo invertido I6: Cumplimiento de funciones I7: Grado de satisfacción de los clientes I8: Resultados esperados I9: Resultados obtenidos	16	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 15 trabajadores</p> <p>Muestra: 15 trabajadores</p> <p>Muestreo: 15 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Clima laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Palma Adaptado: Castro y Espinoza. Año: 2019</p> <p>Variable 2: Productividad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Flores Adaptado: López y pacheco Año: 2019</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencias y porcentajes</p>