



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully  
Constructores S.A.C Piura 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Rivera Herrera, Leoncio ([orcid.org/0009-0006-8354-1604](https://orcid.org/0009-0006-8354-1604))

Rivera Herrera, Miriam Hortencia ([orcid.org/0009-0006-6391-504X](https://orcid.org/0009-0006-6391-504X))

**ASESORA:**

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset ([orcid.org/0000-0002-3475-5845](https://orcid.org/0000-0002-3475-5845))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

## DEDICATORIA

A nuestra familia, pilar fundamental en cada paso que damos. Su amor incondicional, apoyo constante y fe inquebrantable en nuestros sueños son la luz que guía nuestro camino. Esta obra es el reflejo de las enseñanzas y esfuerzos de ellos. Con todo nuestro amor y gratitud.

Leoncio y Miriam.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro más sincero agradecimiento a la Mg. Verónica Esteves, cuya guía experta y dedicación han sido fundamentales en nuestra formación y en la culminación de este trabajo.

Extendemos nuestra gratitud a la Universidad César Vallejo, por brindarnos las herramientas, el conocimiento y el entorno necesario para que crezcamos tanto académica como personalmente. Este logro es también un reflejo de su excelencia.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CHULLY CONSTRUCTORES S.A.C PIURA 2023", cuyos autores son RIVERA HERRERA LEONCIO, RIVERA HERRERA MIRIAM HORTENCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 08 de Abril del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET <b>DNI:</b> 71231923 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 30-04- 2024 18:03:54

Código documento Trilce: TRI - 0741890



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, RIVERA HERRERA LEONCIO, RIVERA HERRERA MIRIAM HORTENCIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CHULLY CONSTRUCTORES S.A.C PIURA 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LEONCIO RIVERA HERRERA <b>DNI:</b> 40947673 <b>ORCID:</b> 0009-0006-8354-1604	Firmado electrónicamente por: LERIVERAHE el 08-04- 2024 20:01:22
MIRIAM HORTENCIA RIVERA HERRERA <b>DNI:</b> 02867005 <b>ORCID:</b> 0009-0006-6391-504X	Firmado electrónicamente por: MIRIVERAHE el 08-04- 2024 20:37:31

Código documento Trilce: TRI - 0741892

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen del nivel de la variable Clima organizacional	19
Tabla 2 Resumen del nivel de la dimensión Comunicación	19
Tabla 3 Resumen del nivel de la dimensión Motivación	20
Tabla 4 Resumen del nivel de la dimensión Liderazgo	20
Tabla 5 Resumen del nivel de la variable Productividad	21
Tabla 6 Resumen del nivel de la dimensión Eficacia	21
Tabla 7 Resumen del nivel de la dimensión Eficiencia	21
Tabla 8 Correlación entre Clima organizacional y Productividad	22
Tabla 9 Correlación entre la Comunicación y la Productividad	22
Tabla 10 Correlación entre la Motivación y la Productividad	23
Tabla 11 Correlación entre el Liderazgo y la Productividad	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica del diseño de la investigación

12

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. Se empleó una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, transversal, y de enfoque cuantitativo. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. La muestra fue de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 60.0% de los encuestados percibieron un clima organizacional favorable, mientras que el 40.0% lo percibió en un nivel moderado. Asimismo, el 68.0% de los encuestados percibió una productividad alta, un 28.0% lo percibió como regular, mientras que un 4% percibió que la productividad era baja. Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y la productividad ( $Rho=0.825$ ). Además, se observó una correlación positiva y alta entre las dimensiones y la segunda variable estudiada, con la dimensión comunicación mostró un coeficiente Rho de 0.773, con la dimensión motivación presentó un Rho de 0.738, y con la dimensión liderazgo presentó un Rho de 0.805. En todos los casos la correlación es significativa ( $p\text{-valor} < 0.05$ ).

**Palabras clave:** Clima organizacional, productividad, desempeño, eficiencia.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship that exists between the organizational climate and the productivity of the company Chully Constructores SAC, Piura 2023. A basic type of research was used, at a correlational level, with a non-experimental, transversal design, and a quantitative approach. . The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The sample was 50 workers, to whom two questionnaires were applied for data collection. The results showed that 60.0% of those surveyed perceived a favorable organizational climate, while 40.0% perceived it at a moderate level. Likewise, 68.0% of respondents perceived high productivity, 28.0% perceived it as average, while 4% perceived productivity as low. It was concluded that there is a high positive correlation between the organizational climate variables and productivity ( $Rho=0.825$ ). In addition, a positive and high correlation was observed between the dimensions and the second variable studied, with the communication dimension it showed a Rho coefficient of 0.773, with the motivation dimension it presented a Rho of 0.738, and with the leadership dimension it showed a Rho of 0.805. In all cases the correlation is significant ( $p\text{-value} < 0.05$ ).

**Keywords:** Organizational climate, productivity, performance, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

En el dinámico tejido empresarial, donde la eficiencia y el rendimiento son imperativos ineludibles, dos pilares fundamentales emergen como protagonistas indiscutibles: el clima organizacional y la productividad. Estas entidades intrínsecamente interconectadas no solo configuran el panorama laboral, sino que también delinear la trayectoria de éxito de las organizaciones, y estudiarlos brindará una comprensión profunda y enriquecedora de cómo el ambiente organizacional influye en la productividad y cómo esta última, a su vez, retroalimenta y esculpe el clima que la engendra.

A nivel internacional, el clima organizacional es crucial para mejorar el capital psicológico en cada persona, lo que influye significativamente en la actitud, el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores, esenciales para el desempeño organizacional (AlMulhim, 2023). La desatención al bienestar y satisfacción de los empleados lleva a un entorno laboral tenso y desmotivador, fomentando el descontento, deteriorando la colaboración y cohesión del equipo, además, la comunicación deficiente entre empleados y líderes causa malentendidos y falta de claridad en los objetivos, lo que impacta en la productividad (Sánchez, 2023). En España, preservar un ambiente laboral estable es esencial para los trabajadores, ya que un estudio de Randstad Research en 2022 descubrió que el 15.4% de los encuestados dejaron sus empleos debido al deterioro del clima laboral en sus empresas (Randstad Research, 2022), situación que contribuyó a una caída de la productividad y eficiencia nacional de 4.38 puntos en ese mismo año (Álvarez, 2022).

Cada año, aproximadamente 2.3 millones de personas fallecen en todo el mundo a causa de enfermedades o accidentes laborales, con unos 340 millones de incidentes de trabajo reportados y alrededor de 160 millones de personas afectadas por enfermedades vinculadas a su entorno laboral (Cevik et al., 2023). Los entornos laborales seguros y saludables son fundamentales no solo como derecho, sino también para reducir el estrés y los conflictos, aumentando así la productividad, mientras que los entornos de trabajo deficientes serán un riesgo para la salud mental, incluyendo la discriminación, la inseguridad laboral y el trabajo excesivo (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En Latinoamérica, esta situación es igualmente relevante. En un estudio efectuado en México en el año 2019, el 54% de los encuestados expresaron no experimentar comodidad en su entorno laboral. Entre las causas identificadas, un 64% atribuyó esta sensación a la falta de involucramiento por parte de la empresa hacia sus trabajadores, mientras que un 14% mencionó experiencias negativas con sus colegas y superiores (Infobae, 2019). En Colombia, un 60% de los empleados afirmó tener una actitud favorable hacia su empleo, aunque llevan a cabo sus tareas sin un sentido apasionado, únicamente un 29% expresa sentirse plenamente motivado; esta actitud está relacionada con desafíos vinculados a un clima desfavorable en la organización, la carencia de una estrategia de beneficios, retribución y seguimiento coherente a las labores realizadas (Escobar, 2023).

A nivel nacional; un estudio se llevó a cabo en el 2019, un 80% de empleados peruanos consideraba que el clima en la organización influye en su productividad, y alrededor del 90% consideraba la posibilidad de renunciar ante un ambiente negativo, evidenciando el riesgo de pérdida de talento y de inversión en formación, lo que erosiona el compromiso, la lealtad y la cohesión del equipo, afectando los objetivos corporativos y dificultando la atracción de nuevos talentos, limitando así el crecimiento; en esta línea, un clima desfavorable debilita la motivación grupal, lo que incide en el rendimiento global y el éxito de la empresa (Conexión Esan, 2019).

A nivel local, también se suscitan problemáticas similares a las previamente expuestas. En la empresa Chully Constructores SAC, se enfrentan varios problemas que están afectando su funcionamiento y objetivos. El clima organizacional es un desafío clave debido a problemas como iluminación deficiente, disposición inadecuada de empleados, distribución ineficiente de espacios y ruido constante, lo que afecta negativamente la eficiencia y el desempeño de los colaboradores. La falta de reconocimiento por un buen desempeño laboral ha disminuido la motivación, compromiso y productividad de los empleados. La comunicación ineficaz ha llevado a la desinformación y al aislamiento entre colaboradores, obstaculizando la colaboración y los objetivos comunes. El estilo de liderazgo de la gerencia ha causado tensiones y desmotivación al no considerar las opiniones de los empleados, afectando la moral y disposición para mejorar la

productividad. Estos problemas afectan negativamente la cohesión del equipo y la eficiencia en la empresa.

Si no se aborda esta problemática, la productividad disminuirá; los empleados enfrentarán problemas de salud debido a la falta de condiciones de trabajo adecuadas, lo que a su vez aumentará el ausentismo y reducirá la moral del equipo. Sin un sistema de recompensas efectivo, la desmotivación continuará propagándose. La empresa enfrentará dificultades para retener a los empleados más talentosos y comprometidos, lo que afectará su capacidad para competir en el mercado. Si no se mejoran los canales de comunicación y la transparencia, la desinformación afectará el funcionamiento de la empresa. Los equipos trabajarán en direcciones opuestas por la falta de claridad, lo que llevará a la duplicación de esfuerzos y al incumplimiento de plazos. Y si persiste el estilo de liderazgo que ignora las opiniones de los colaboradores se producirá a una baja moral y falta de compromiso, lo que limitará la innovación a largo plazo.

En este contexto se planteó el siguiente enunciado de problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023? Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023? (2) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023? (3) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023?

Este estudio tuvo una justificación teórica ya que buscó generar reflexión y debate académico sobre la interrelación entre el clima organizacional y la productividad en una empresa constructora peruana. Se confrontó teorías, se contrastó resultados y se enriqueció la epistemología del conocimiento existente acerca de las variables estudiadas, contribuyendo a entender y a enriquecer la teoría de la gestión empresarial. Las teorías tomadas en cuenta fueron la Teoría Humanistas y del Comportamiento, planteada por Mary Parker Follett, la Teoría de Campo de Lewin, desarrollada por Kurt Lewin, la Teoría de la Administración Científica planteada por Frederick Taylor y la Teoría de los Factores, promovida por Herzberg (Hernández et al., 2011; Chiavenato, 2008; Quiroa, 2021).

También se tuvo una justificación práctica, pues se basó en la premisa de que su desarrollo proporcionará soluciones prácticas para abordar problemáticas concretas en la empresa en estudio. Al analizar y proponer estrategias de mejora de las variables, esta investigación buscó resolver desafíos que afectaban la eficiencia, la motivación y la colaboración en el entorno empresarial. Al ofrecer estrategias concretas, se generó un impacto significativo y positivo en la resolución de problemas reales y en la mejora del desempeño empresarial.

Además, se tuvo una justificación metodológica ya que propuso un enfoque de investigación que combina un diseño descriptivo correlacional con técnicas de encuesta y cuestionario. Este enfoque permitió establecer relaciones estadísticas entre dimensiones específicas del clima organizacional y la productividad, proporcionando un marco sólido para la generación de conocimiento confiable y la toma de decisiones prácticas. Además, la metodología empleada fue de utilidad para la presente investigación, y también lo será para futuros investigadores que buscan explorar las variables y dimensiones analizadas en este estudio.

Como objetivo general se tuvo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023; y los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. (2) Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. (3) Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

Como hipótesis general se tuvo: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. Las específicas fueron: (1) Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. (2) Existe una relación significativa entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. (3) Existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, Khaola (2020) realizó un estudio en Lesoto, África, y tuvo como propósito examinar cómo el clima organizacional, la ruptura de contrato y la comunicación efectiva influyen en la productividad individual. Utilizando cuestionarios en 160 trabajadores y análisis estadísticos avanzados, descubrió que tanto un buen clima laboral como la comunicación efectiva mejoran la productividad, mientras que la ruptura de contrato la perjudica. Contrario a lo esperado, los resultados mostraron impactos negativos como positivos de la ruptura de contrato y el clima laboral en la productividad, respectivamente. Concluyó que, fortalecer la comunicación dentro de las empresas es clave para elevar la productividad, subrayando la importancia de compartir objetivos claros con el personal.

Ortiz et al. (2019) llevaron a cabo una investigación en Colombia con el objetivo de explorar cómo el ambiente laboral afecta la eficacia productiva en instituciones de salud. Se basó en métodos cuantitativos y adoptó un diseño de estudio transversal sin manipulación experimental. Participaron en el estudio 187 empleados, a quienes se les administraron encuestas para recopilar datos. Los resultados mostraron que un mejor clima organizacional se correlaciona con una mayor productividad laboral, evidenciado por un modelo de regresión con un R de 0.997 y un R<sup>2</sup> de 0.993, lo que indica que cerca del 99% de las variaciones en productividad se deben al clima organizacional. Concluyeron que, el ambiente de trabajo influye en la eficiencia de los empleados, y sugirieron la adopción de medidas para optimizar el clima laboral, como incentivos, formación y mejor comunicación.

Farashah et al. (2023), en una investigación realizada en Suecia, se propusieron examinar el efecto del clima de diversidad en el lugar de trabajo sobre la satisfacción laboral de los migrantes cualificados, utilizando una encuesta en línea dirigida a participantes de programas de integración laboral. Se recolectaron datos de 179 migrantes, analizando cómo la percepción del clima de diversidad y la justicia organizacional, junto con la sobre calificación percibida, influyen en la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que un clima diverso mejora la percepción de justicia y reduce la sensación de sobre calificación, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral. Concluyeron que, la adaptabilidad profesional

modera estas relaciones, resaltando la importancia de factores individuales y organizacionales en la experiencia laboral de los migrantes cualificados.

Santamaría (2020) llevó a cabo un análisis en Ecuador para explorar la influencia del ambiente organizacional en la productividad de los empleados, mediante un estudio correlacional, no experimental, aplicando cuestionarios a 106 colaboradores. Los hallazgos revelaron debilidades en comunicación, señalada por el 75,5% del personal, con un 65,10% indicando falta de comunicación constante entre jefes y empleados, y un 67,9% mencionando que raramente se consideran las opiniones de los colaboradores. A pesar de ello, el 66% percibió que el liderazgo promovía la colaboración, con un 80.2% sintiéndose respaldado por sus superiores. Sin embargo, el 66% creía que las decisiones estaban restringidas a las preferencias del jefe. Concluyó que el clima organizacional y sus dimensiones afectan significativamente el rendimiento laboral.

Mumtaz et al. (2023), en un estudio llevado a cabo en Pakistán, se buscó comprender cómo el clima de relaciones humanas y el apoyo organizacional influyen en la disposición al cambio. Se empleó una metodología de encuestas en línea a empleados de nivel gerencial en los sectores de telecomunicaciones y tecnologías de la información. Los resultados indicaron que un clima positivo de relaciones humanas fomenta la disposición al cambio, mediante la participación de cada empleado y la excelencia en el liderazgo. Concluyeron que, es importante crear un ambiente laboral positivo y participativo que facilite la adaptabilidad al cambio.

García y Valle (2020) realizaron un estudio en Ecuador enfocado en las dimensiones que impactan el clima organizacional en una empresa de pesca de atún y su efecto en la productividad. El enfoque combinó métodos cuantitativos y cualitativos, sin experimentación y recogiendo datos en un solo momento. De 1674 empleados, se seleccionaron 422 para responder cuestionarios. Los resultados mostraron un 45% de insatisfacción con el liderazgo, mientras que un 73% estaba satisfecho con la comunicación, y un 85% con el manejo de problemas. Concluyen que un liderazgo efectivo y un sistema de incentivos equitativo pueden realinear las labores hacia el logro de objetivos, incrementando la motivación y dedicación de los trabajadores.

Fan et al. (2023), en una investigación en Alemania, exploraron el impacto de las prácticas de recursos humanos inclusivas por edad y el clima de diversidad de edad en la capacidad laboral, utilizando un estudio longitudinal de seis olas con 355 empleados alemanes. Se analizaron los efectos mediados tanto a nivel interindividual como intraindividual, revelando que el clima de diversidad de edad media la influencia de las prácticas inclusivas por edad en la capacidad laboral a nivel interindividual, pero no a nivel intraindividual. Este hallazgo sugiere que es importante el fomento de un clima en la organización que valore la diversidad de edad para mejorar la capacidad laboral a largo plazo.

Dentro de los antecedentes nacionales, se señaló a Machaca (2023), quien, en su trabajo de maestría investigó cómo el ambiente laboral impacta en la productividad en empresas de construcción en Moquegua, utilizando un enfoque básico y correlacional, sin experimentación y de carácter transversal. El estudio se basó en encuestas a 40 participantes. Los resultados revelaron que el 37.5% percibía un clima organizacional de baja calidad, mientras que el 30% y el 32.5% lo consideraban medio y alto, respectivamente. Respecto a la productividad, el 35% la evaluó como baja, el 32.5% como media y otro 32.5% como alta. Concluyó que hay una vinculación considerable entre el ambiente laboral y la productividad ( $p=0.000$ ;  $Rho=0.973$ ), evidenciando una relación significativa entre ambos aspectos en el sector de la construcción estudiado.

Arancibia (2023), en su investigación llevada a cabo en Huancayo, se propuso establecer cómo el clima organizacional en una institución de salud se relaciona con la satisfacción laboral de su personal. Realizó una investigación con enfoque cuantitativo, sin manipulación experimental y con una observación puntual en el tiempo. Se aplicaron dos encuestas a un grupo de 120 trabajadores. Los resultados señalaron que el 15.8% de los participantes percibió un clima organizacional poco saludable, mientras que un 82.5% consideró que el clima podría mejorar, y un 1.7% evaluó que existía un clima saludable. Además, se halló una significativa y moderada correlación entre sus variables analizadas ( $Rho=0.566$ ;  $p=0.000$ ). Concluyó que hay una influencia que lo ejerce el ambiente de trabajo sobre el grado de contentamiento de sus empleados, en la empresa analizada.

Ruíz (2021), en su estudio realizado en Lambayeque, examinó cómo el ambiente de trabajo influye en la eficacia laboral de los empleados en un hospital local. Utilizando un enfoque correlativo descriptivo no experimental y transversal, involucró a 79 participantes y recopiló datos mediante cuestionarios. Los resultados mostraron que un 69.6% consideró el ambiente laboral favorable o muy favorable, mientras que un 25.3% lo calificó de nivel medio. Se encontró una relación importante entre el ambiente de trabajo y el desempeño en habilidades ( $p=0.005$ ), indicando una asociación significativa. No obstante, no hubo correlación significativa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento, dado que el valor de  $p$  para el Tau b de Kendall fue de 0.097, superando el umbral de significancia de 0.05.

Yarasca (2022), en su investigación de maestría realizado en Ica, examinó la conexión entre el ambiente dentro de la organización y el rendimiento de los trabajadores en un centro de salud. Usando métodos cuantitativos de investigación, incluyendo análisis correlacional, no experimental y de corte transversal, con cuestionarios y encuestas se evaluaron a 80 empleados. Los resultados revelaron que la mayoría (87.5%) consideró el clima organizacional como regular, con un bajo porcentaje viéndolo como adecuado (11.3%) o inadecuado (1.3%). En cuanto a la productividad, la mayoría (77.5%) la calificó de nivel medio, mientras que algunos la vieron baja (12.5%) o muy baja (10.0%). Concluyó que existe una correlación positiva, significativa y moderada ( $Rho=0.508$ ;  $p<0.001$ ) entre las variables, sugiriendo que un clima laboral positivo mejora significativamente la productividad debido a su influencia en el bienestar del personal.

Sánchez (2020), en su estudio de postgrado en una empresa de entregas en Tarapoto, investigó la correlación entre el clima laboral y la productividad. Para ello, empleó un enfoque de estudio no experimental y de corte transversal, analizando los datos de 39 empleados. Los resultados mostraron que un 13% de los participantes percibía un clima muy deficiente, un 18% malo, un 38% regular, un 26% bueno y un 5% muy bueno. Respecto a la productividad, un 5% de los participantes la veía muy baja, un 18% baja, un 56% regular y un 21% alta. El autor concluyó que existe una fuerte y positiva relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados, confirmada por un coeficiente de correlación de

0.76, lo que indica que el 76% de las variaciones en el ambiente laboral impactan directamente en la eficiencia laboral.

Así también, se proporcionó la presentación de las teorías que dan sustento a la variable clima organizacional, la Teoría Humanista y del Comportamiento, planteada por Mary Parker Follett, quien se destacó como una de las pioneras en la introducción de un nuevo paradigma dentro de las organizaciones, enfocado en el comportamiento humano en las relaciones interpersonales y en la estructura organizativa (Hernández et al., 2011). Desde esta perspectiva, Follett abogó por una transformación en la relación humana, en la que el individuo desempeñara un papel fundamental en el avance de las actividades comerciales. La autora propuso implementar en las organizaciones un sistema de relaciones que vinculara al individuo con la entidad, presentando una dicotomía que resultara en la interconexión del individuo en un entorno global e integrado.

También se señaló la Teoría de Campo de Lewin, desarrollada por Kurt Lewin en la década de 1940, el cual postula que las acciones de las personas y las interacciones grupales están determinadas por la interacción entre factores internos y externos, constituyendo lo que él llama el "campo psicológico". Esta teoría se centra en la idea de que el equilibrio y el cambio son fuerzas impulsoras del comportamiento humano. Lewin identifica fuerzas de conducción que promueven el cambio y fuerzas de frenado que resisten al cambio, y argumenta que el equilibrio entre estas fuerzas determina si se produce un cambio y cómo se manifiesta. La teoría de campo de Lewin es especialmente relevante para comprender y gestionar el cambio en organizaciones, proponiendo un modelo de tres etapas: descongelamiento, cambio y re congelamiento, para facilitar la implementación exitosa de nuevas formas de operar y alcanzar un nuevo equilibrio (Chiavenato, 2008).

Sobre el clima organizacional, es la experiencia laboral de los integrantes de la organización con respecto a su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020). Es la situación general en el entorno laboral de

una empresa, que impacta a los miembros de la organización (Fajar et al., 2023). Se refiere a las interpretaciones y el valor que el personal asigna a las normas, métodos y rutinas que enfrentan en su entorno laboral (Curilla et al., 2023). Este clima influye en el comportamiento de los empleados y su actitud hacia el trabajo, y puede afectar su disposición hacia el cambio y la innovación dentro de la organización (Gil et al., 2023). El clima organizacional está influenciado en gran medida por factores como la comunicación, la motivación y el liderazgo.

Las dimensiones consideradas para la variable clima organizacional fueron comunicación, motivación, liderazgo. La comunicación se refiere a la calidad y efectividad de los canales de comunicación dentro de la empresa, incluye la transmisión clara y oportuna de información (Samanez, 2018), así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes. La motivación está relacionada con el nivel que tiene el trabajador en relación a su satisfacción, compromiso y entusiasmo en su trabajo. Evalúa si los colaboradores se sienten inspirados y valorados, lo que influye en su disposición para realizar sus tareas con energía y dedicación (Macías y Vanga, 2021). El liderazgo aborda el estilo de dirección y supervisión en la empresa. Evalúa cómo los líderes gestionan a su equipo, si fomentan la participación, brindan dirección efectiva y apoyan el desarrollo de los empleados (Guerra et al., 2023).

Igualmente, se expuso las teorías que dan sustento a la variable productividad, entre ellas se tiene a la teoría de la administración científica, destacada por Quiroa (2021), quien atribuye a Frederick Taylor en 1911, la propuesta de crear un entorno laboral cómodo y adecuadamente retribuido para mantener niveles elevados de productividad en la organización, y así asegurar que las tareas sean ejecutadas por un personal debidamente capacitado y entrenado, de tal manera que se promueva su crecimiento profesional y que se fomente la colaboración en equipo para lograr resultados óptimos y alcanzar los objetivos establecidos.

En contraste, Madero (2019) introduce la Teoría de los Factores de Herzberg, propuesta en 1959, sugiriendo que la satisfacción laboral deriva de la interrelación entre la actitud del empleado hacia su trabajo y el propio trabajo. Esta teoría distingue dos tipos de factores: los intrínsecos o motivacionales, relacionados con

el contenido del trabajo como el crecimiento personal y el reconocimiento, y los extrínsecos, asociados a la política organizacional y las relaciones interpersonales, enfocados más en la satisfacción que en la motivación directa.

Con respecto a la variable productividad, es la capacidad de cada persona, cada empresa y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Es la relación entre el producto final logrado y los insumos empleados durante un proceso productivo (Zelenyuk, 2023). También se dice que es la cantidad de valor agregado generado por hora de trabajo en un sector específico y dentro de una cadena de valor global (Mundt et al., 2023). Es expresada como la relación entre la cantidad de trabajo realizado y las horas laborales (Manoharan et al., 2023).

Las dimensiones consideradas para la variable productividad fueron eficiencia, eficacia (Robbins y Judge 2013). La dimensión eficiencia se relaciona con la manera en que cada recurso con el que se dispone, como los materiales, el personal y el tiempo, se emplean de forma más efectiva para cumplir con los propósitos de la compañía. La dimensión eficacia refleja en qué grado la empresa logra alcanzar sus objetivos y metas previamente definidos. Se centra en el cumplimiento de los resultados esperados y en cómo las actividades y procesos de la organización contribuyen a los logros planificados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

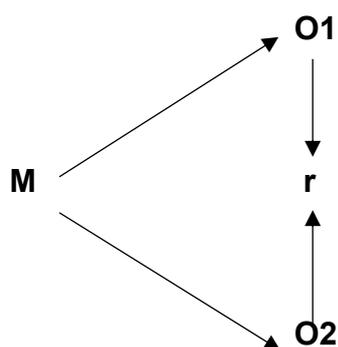
El estudio fue de tipo básica, pues se orientó hacia la exploración de conocimientos nuevos, sin una intención práctica inmediata, y su propósito radica en la identificación de principios y leyes científicas, lo que puede contribuir a la construcción de una teoría científica sólida (Sánchez et al., 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Fue no experimental, pues no se manipuló deliberadamente las variables. Según Arbaiza (2014), en este tipo de diseño, las variables no son ajustadas de forma intencionada; en su lugar, los fenómenos son observados en su contexto natural, tal como se presentan. La Figura 1 ilustra la representación gráfica del diseño.

**Figura 1**

*Representación gráfica del diseño de la investigación*



Donde:

M: 50 trabajadores de la empresa, integrantes de la muestra.

O1: Observación de la variable clima organizacional.

O2: Observación de la variable productividad.

r: Relación entre las variables.

Este estudio fue transversal, ya que la data fue recolectada en un único instante. Según lo indicado por Sánchez et al. (2018), una investigación será transversal cuando recopila información de diversos grupos muestrales simultáneamente, con el propósito de realizar comparaciones entre ellos.

Esta investigación fue de nivel correlacional, pues hubo una determinación de los niveles de relación existente entre dos o más variables (Santiesteban, 2018). Se emplean cuando se busca encontrar el nivel conexión entre una variable y otra que no estén mutuamente vinculadas como dependientes (Ñaupas et al., 2018).

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

**Variable 1:** Clima organizacional.

**Definición conceptual:** Es la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).

**Definición operacional:** Para entender el clima organizacional en la empresa, se analizarán las dimensiones comunicación, motivación y liderazgo, con el propósito de conocer el nivel de percepción vinculado a esta variable. Para medirla se utilizó un instrumento que contuvo 15 ítems.

**Indicadores:** Los indicadores de la dimensión comunicación fueron comunicación abierta, claridad en las metas, retroalimentación, canales de comunicación, comunicación entre áreas. Los indicadores de la dimensión motivación fueron reconocimiento, oportunidades de crecimiento, sentimiento de pertenencia, autonomía y empoderamiento, equilibrio trabajo-vida. Los indicadores de la dimensión liderazgo fueron decisión participativa, comunicación de expectativas, apoyo y orientación, retroalimentación de los líderes, comportamiento del líder.

**Escala de medición:** Ordinal, escala Likert.

**Variable 2:** Productividad.

**Definición conceptual:** Es la capacidad de cada persona, cada empresa y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

**Definición operacional:** Con el propósito de conocer el nivel de percepción vinculado a la productividad, se procedió a su evaluación mediante el análisis de las dimensiones eficiencia y eficacia. Para medir esta variable se utilizará un instrumento que contendrá 10 ítems.

**Indicadores:** Los indicadores de la dimensión eficiencia fueron uso eficiente de recursos, cumplimiento de plazos, cumplimiento de producción, calidad del trabajo, optimización de RRHH. Los indicadores de la dimensión eficacia fueron cumplimiento de objetivos, optimización de procesos, impacto en la calidad, innovación en resultados, adaptabilidad a cambios.

**Escala de medición:** Ordinal, escala Likert.

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

#### **3.3.1 Población**

Siguiendo la perspectiva expuesta por Hernández y Mendoza (2018), el término "población" hace referencia a un grupo de elementos que comprende la totalidad de los casos que cumplen con los criterios predefinidos. Basándonos en esta definición, se consideró como población a todos los trabajadores de Chully Constructores SAC. Según los datos suministrados por el departamento correspondiente de la empresa, la población total fue de 50 trabajadores.

#### **3.3.2. Muestra**

Al ser una población pequeña, se trabajó con toda la población, lo que indica que la muestra fue de 50 trabajadores. Para Hernández y Carpio (2019), la muestra constituye un subconjunto derivado de la población, elegido con un

propósito investigativo específico. Según Romaní (2018), la muestra censal abarca a la totalidad de los integrantes de la población.

### **3.3.3. Muestreo**

Fue empleado un muestreo no probabilístico. Reales et al. (2022) explican que la estrategia de muestreo de población total involucra la intencional selección de la totalidad de los elementos en la población, una elección motivada por ser de poca cantidad el grupo poblacional en estudio. Por lo tanto, en esta investigación se empleó un enfoque de muestreo de población total, también denominado muestreo censal (Romaní, 2018).

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

### **Técnica de recolección de datos**

En el desarrollo de este estudio, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se seleccionó por ser la opción más adecuada para esta investigación. De acuerdo con la perspectiva de Bernal (2022), la encuesta se fundamenta en una serie de preguntas elaboradas de manera cuidadosa, con el fin de obtener data relacionada con el objeto de estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Se emplearon cuestionarios para recopilar datos. Dicho instrumento fue sometido a un proceso de validación y la evaluación de su confiabilidad. Conforme a lo mencionado por Hernández et al. (2014), un cuestionario se compone de un grupo de cuestiones que guardan relación con una o más variables, que son el foco de medición.

Para este estudio se han desarrollado 2 cuestionarios. Para la primera variable tuvo 15 preguntas y para la segunda variable tuvo 10 preguntas, ambos con respuestas tipo Likert (Anexo 3).

### **Validación de instrumentos**

Los instrumentos se sometieron a un proceso de validación mediante la opinión de expertos, lo cual implica someter los cuestionarios a la revisión profesional de especialistas en el campo pertinente. De acuerdo con

Sánchez et al. (2018), la validación por expertos está referida a cómo un instrumento mide o evalúa el nivel de una variable específica, según la evaluación de expertos en el área; esta fase involucra la consulta a individuos versados en el dominio, quienes evalúan los ítems en función de su grado de congruencia con un criterio predeterminado, evaluándose de forma independiente la pertinencia, coherencia, suficiencia y claridad con la que se formulan los ítems.

Los instrumentos de la investigación fueron validados por tres expertos: el Magister Oscar Fernando Cabanillas Bazán, Doctora Bethy de Jesús Quintana Tenorio y el Doctor Abraham José García Yovera todos ellos tuvieron como dictamen para los instrumentos como “Aplicable”.

### **Confiabilidad de instrumentos**

Se llevó a cabo una evaluación de la confiabilidad de los instrumentos utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual cuantificó la coherencia interna de las preguntas presentes en el cuestionario. De acuerdo con lo mencionado por Sánchez et al. (2018), la confiabilidad refleja la aptitud del instrumento para generar resultados consistentes cuando es aplicado una segunda vez bajo circunstancias similares a las iniciales.

Para el clima organizacional se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.938, mientras que para la variable productividad fue de 0.933. Estos resultados respaldan la idoneidad de los instrumentos para su utilización en la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

En la fase inicial de todo este proceso de investigación, se llevó a cabo una exhaustiva exploración de diversas fuentes de información. Esto ha permitido adquirir un conocimiento profundo de los aspectos teóricos y metodológicos que rodean a las variables objeto de estudio. Además, se gestionó la obtención del permiso para realizar el estudio a través de una carta dirigida al gerente de Chully Constructores SAC. Después de coordinar un encuentro con el gerente, se le expuso el propósito académico del proyecto, logrando así obtener la autorización necesaria. Se empleó un

formulario de Google Forms para la recolección de datos de la muestra. La primera pregunta en el formulario digital se diseñó como el Consentimiento Informado, brindando información sobre la encuesta y permitiendo al participante decidir si deseaba continuar o no con el llenado del cuestionario. Con los datos recolectados, se procedió a su análisis y se elaboraron las siguientes secciones de la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

La versión 25 del software estadístico SPSS, ampliamente reconocido por su pertinencia en investigaciones relacionadas con las ciencias sociales, fue empleado para la realización del análisis de la data. Con los datos obtenidos, y con el software mencionado, se generaron los resultados descriptivos, los cuales fueron sometidos a un análisis para brindar una explicación detallada del nivel de los elementos estudiados. Además, se obtuvieron los resultados inferenciales, un proceso que permitió identificar las correlaciones existentes entre las variables y sus dimensiones. También se seleccionó el procedimiento estadístico adecuado para poder comprobar las hipótesis formuladas dentro de este análisis, para ello se realizó el test de normalidad utilizando Shapiro-Wilk, que recomendó el uso del coeficiente Rho de Spearman para analizar la conexión entre las variables y las dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se siguió las pautas establecidas por la UCV, y en cada fase de la investigación ha primado el principio de beneficencia, donde el investigador asume la responsabilidad de salvaguardar el bienestar y los intereses de los participantes involucrados. Asimismo, se aplicó el principio de no maleficencia, asegurando un enfoque ético y consciente para prevenir cualquier daño o riesgo potencial.

La confidencialidad de los datos de los participantes se manejó con sumo cuidado, respetando su autonomía y manteniendo la privacidad de la información proporcionada. Los resultados obtenidos fueron evaluados con imparcialidad y rigor. La integridad ética estuvo presente en todas las etapas del proceso, demostrando un respeto inquebrantable hacia los derechos

intelectuales de otros investigadores mediante la correcta citación y referencia de cada contribución incorporada en el estudio.

En el marco ético de este trabajo de investigación, se garantizó el uso preciso y adecuado de la norma APA en todas las citas, referencias bibliográficas y formato del documento. Esto se llevó a cabo con el fin de respetar los principios de integridad académica, atribución adecuada y evitando el plagio. Además, se promovió la honestidad intelectual y la transparencia en la presentación de la información, asegurando así la credibilidad y la calidad del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Nivel de la primera variable

**Tabla 1**

*Resumen del nivel de la variable clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0.0%
Moderado	20	40.0%
Favorable	30	60.0%

#### **Interpretación:**

Considerando la información presentada en la Tabla 1, se observó que el 60.0% de los encuestados perciben un clima organizacional favorable en la empresa objeto de estudio. Por otro lado, el 40.0% de los participantes sostuvieron que hay un clima organizacional moderado. Es relevante destacar que no hay encuestados que hayan percibido el clima organizacional como desfavorable.

#### 4.1.2. Dimensiones de la primera variable

##### **Dimensión comunicación**

**Tabla 2**

*Resumen del nivel de la dimensión comunicación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	0	0.0%
Moderado	17	34.0%
Favorable	33	66.0%

#### **Interpretación:**

A partir de la información proporcionada en la Tabla 2, se apreció que el 66.0% de los encuestados sostiene una percepción favorable en relación con la dimensión comunicación, en contraste con el 34.0% que la percibió como moderada. Es importante señalar que ninguno de los participantes indicó una percepción desfavorable respecto a esta dimensión.

## Dimensión motivación

**Tabla 3**

*Resumen del nivel de la dimensión motivación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	5	10.0%
Moderado	20	40.0%
Favorable	25	50.0%

### **Interpretación:**

Considerando la información presentada en la Tabla 3, el 50.0% de los encuestados percibió que la dimensión motivación es favorable en la empresa objeto de estudio, en contraste con el 40.0% que la consideró moderada. Cabe destacar que un significativo 10% de los participantes percibió a la dimensión motivación como desfavorable.

## Dimensión liderazgo

**Tabla 4**

*Resumen del nivel de la dimensión liderazgo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	2	4.0%
Moderado	21	42.0%
Favorable	27	54.0%

### **Interpretación:**

Al analizar la información proporcionada en la Tabla 4, se destaca que el 54.0% de los encuestados tuvo una percepción favorable respecto a la dimensión liderazgo en la empresa objeto de estudio. Por otro lado, el 42.0% sostuvo que la dimensión liderazgo es de nivel moderado, mientras que únicamente un 4% de los participantes percibió la dimensión liderazgo como desfavorable.

#### 4.1.3. Nivel de la segunda variable

**Tabla 5**

*Resumen del nivel de la variable productividad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.0%
Regular	14	28.0%
Alto	34	68.0%

#### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 5, el 68.0% de los encuestados percibió una productividad alta en la empresa objeto de estudio. En contraste, el 28.0% sostuvo que la productividad es considerada regular, siendo solo un 4% de los participantes quienes percibieron una baja productividad.

#### 4.1.4. Dimensiones de la segunda variable

**Tabla 6**

*Resumen del nivel de la dimensión eficacia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.0%
Regular	17	34.0%
Alto	31	62.0%

#### **Interpretación:**

Considerando la información proporcionada en la Tabla 6, se mostró que el 62.0% de los participantes percibió una alta eficacia en la empresa en estudio. Por otro lado, el 34.0% sostuvo que la eficacia es regular, siendo solo un 4% de los participantes quienes percibieron que la eficacia es baja.

**Tabla 7**

*Resumen del nivel de la dimensión eficiencia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.0%
Regular	14	28.0%
Alto	35	70.0%

### Interpretación:

Considerando la Tabla 7, de la totalidad de los encuestados, el 70.0% percibió una eficiencia alta en la empresa en estudio. En contraste, el 28.0% sostuvo que la eficiencia es regular, siendo solo un 2% de los participantes quienes percibieron una baja eficiencia.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Objetivo general

**Tabla 8**

*Correlación entre clima organizacional y productividad*

		Productividad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de Correlación	0.825
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

### Interpretación:

De la Tabla 8, se determinó que existe una correlación significativa (sig. < 0.05) y positiva alta (Rho=0.825) entre las variables clima organizacional y la productividad.

### Validación de la hipótesis general

Dado que se ha identificado un coeficiente de correlación de 0.825 y un p-valor de 0.000, se da por confirmada a la hipótesis general, en la cual se plantea que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

### 4.2.2. Objetivo específico 1

**Tabla 9**

*Correlación entre la comunicación y la productividad*

		Productividad	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de Correlación	0.773
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

### **Interpretación:**

De la Tabla 9, se determinó que existe una correlación significativa (sig. < 0.05) y positiva alta (Rho=0,773) entre la dimensión comunicación y la variable productividad.

### **Validación de la hipótesis específica 1**

Dado que se ha identificado un coeficiente de correlación de 0.773 y un p-valor de 0.000, se da por confirmada a la hipótesis específica 1, en la cual se plantea que existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

### **4.2.3. Objetivo específico 2**

#### **Tabla 10**

*Correlación entre la motivación y la productividad*

		Productividad	
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación	Coeficiente de Correlación	0.738
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

### **Interpretación:**

De la Tabla 10, se determinó que existe una correlación significativa (sig. < 0.05) y positiva alta (Rho=0.738) entre la dimensión motivación y la variable productividad.

### **Validación de la hipótesis específica 2**

Dado que se ha identificado un coeficiente de correlación de 0.738 y un p-valor de 0.000, se da por confirmada a la hipótesis específica 2, en la cual se plantea que existe una relación significativa entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

#### 4.2.4. Objetivo específico 3

**Tabla 11**

*Correlación entre el liderazgo y la productividad*

		Productividad	
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo	Coefficiente de Correlación	0.805
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

#### **Interpretación:**

De la Tabla 11, se determinó que existe una correlación significativa (sig. < 0.05) y positiva alta (Rho=0.805) entre la dimensión liderazgo y la variable productividad.

#### **Validación de la hipótesis específica 3**

Dado que se ha identificado un coeficiente de correlación de 0.805 y un p-valor de 0.000, se da por confirmada a la hipótesis específica 3, en la cual se plantea que existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación se enfocó en examinar cómo el clima organizacional se relaciona con la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, de Piura, 2023. A continuación, se llevaron a cabo un análisis detallado de los resultados obtenidos, abordando de manera exhaustiva tanto los aspectos descriptivos como los inferenciales más relevantes.

Al examinar el nivel del clima organizacional mediante un análisis descriptivo, se observó que el 60.0% de los encuestados lo percibieron favorable en la empresa objeto de estudio, mientras que el 40.0% percibió un clima organizacional moderado. Es relevante destacar la no existencia de algún encuestado percibiendo el clima organizacional como desfavorable.

Este hallazgo coincide con las observaciones de Ruiz (2021), quien en su estudio también reportó una percepción mayoritariamente positiva del clima laboral y encontró que una gran mayoría de los empleados percibía el ambiente laboral como favorable o muy favorable. La ausencia de percepciones negativas del clima organizacional en ambos estudios sugiere una tendencia general hacia un ambiente de trabajo positivo. Contrario a ello, se tiene a Yarasca (2022), quien descubrió que sus colaboradores, en su mayoría, percibieron un clima organizacional regular, lo que implica un nivel menos óptimo que el encontrado en la empresa objeto de este estudio. Estas diferencias en los resultados de los autores podrían deberse a la naturaleza del entorno laboral y la cultura organizacional específica de cada empresa que fue estudiada. Inclusive, factores como el estilo de liderazgo, las prácticas de comunicación interna, y las estrategias de motivación y reconocimiento empleado podrían variar significativamente entre las organizaciones, contribuyendo así a las diferentes percepciones del clima organizacional.

Al examinar las dimensiones de la variable clima organizacional, y considerando la dimensión comunicación, se apreció que el 66.0% de los encuestados sostiene una percepción favorable en relación con la comunicación, en contraste con el 34.0% que la percibe como moderada. Es importante señalar que ninguno de los participantes indica una percepción desfavorable respecto a la comunicación. Con respecto a la dimensión motivación, el 50.0% de los encuestados percibe que esta dimensión está en un nivel favorable, en contraste

con el 40.0% que la considera moderada. Cabe destacar que un significativo 10% de los participantes percibe la motivación como desfavorable. En cuanto al liderazgo, el 54.0% de participantes tiene una percepción favorable respecto a esta dimensión. Por otro lado, el 42.0% sostiene que el liderazgo es moderado, mientras que únicamente un 4% de los participantes percibe el liderazgo como desfavorable.

La percepción favorable de la comunicación, observada en el 66% de los encuestados en este estudio, se alinea con los hallazgos de García y Valle (2020), quienes destacaron la comunicación como un componente esencial para un clima organizacional positivo y su impacto en la productividad. El paralelismo entre estos estudios subraya la relevancia de una comunicación efectiva y clara en el lugar de trabajo. La alta valoración de la comunicación en ambos contextos sugiere que, independientemente del sector, una comunicación eficiente entre los empleados y la dirección es crucial para mantener un ambiente laboral armónico y productivo.

Al examinar el nivel de la productividad mediante un análisis descriptivo, se observó que el 68.0% de los encuestados percibe una productividad alta en la empresa objeto de estudio. En contraste, el 28.0% sostiene que la productividad es considerada regular, siendo solo un 4% de los participantes quienes perciben que la productividad es baja.

El hallazgo de que el 68% de los encuestados perciben una alta productividad en la empresa objeto de estudio encuentra similitud en los estudios de autores como Ortiz et al. (2019) que en su estudio en Colombia reveló una correlación fuerte entre un clima organizacional positivo y una alta productividad laboral, especialmente en organizaciones de salud. Esto sugiere que factores como un buen clima organizacional, que incluye una comunicación eficaz y un liderazgo efectivo, pueden ser cruciales para alcanzar y mantener altos niveles de productividad. Por otro lado, García y Valle (2020) destacaron la importancia de factores como la satisfacción en el trabajo y las prácticas de liderazgo para mantener una productividad elevada. Este paralelismo refuerza la idea de que, independientemente del sector en el que se han realizado las investigaciones, hay elementos comunes como la gestión eficiente del personal y un ambiente laboral positivo que son fundamentales para lograr una alta productividad.

Al examinar las dimensiones de la variable productividad, y considerando la dimensión eficacia, se apreció que el 61.0% de los encuestados percibe una alta eficacia en la empresa en estudio. Por otro lado, el 34.0% sostiene que la eficacia es regular, siendo solo un 4% de los participantes quienes perciben que la eficacia es baja. En cuanto a la eficiencia, el 70.0% de los encuestados percibe una eficiencia alta en la empresa en estudio. En contraste, el 28.0% sostiene que la eficiencia es regular, siendo solo un 2% de los participantes quienes perciben que la eficiencia es baja.

Tomando en cuenta el objetivo general de la presente investigación, se determinó que existe una correlación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ) y positiva alta ( $\text{Rho}=0.825$ ) entre el clima organizacional y la productividad. Este resultado se alinea estrechamente con los resultados indicados en los antecedentes, como los de Machaca (2023), que en su estudio encontró una correlación robusta y significativa entre el clima organizacional y la productividad. Este hallazgo respalda la idea de que un ambiente laboral positivo es un determinante clave para la productividad en la industria de la construcción, reflejando una tendencia similar observada en la empresa objeto de este estudio. Por su parte, Ortiz et al. (2019), en su estudio evidenciaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la productividad, concluyendo que el impacto del clima organizacional en la productividad laboral coincide con la fuerte correlación encontrada en este estudio. Estos resultados subrayan la importancia del clima organizacional como un factor crítico para mejorar y sostener altos niveles de productividad en distintos sectores y contextos geográficos.

Asimismo, la correlación significativa y positiva alta ( $\text{Rho}=0.825$ ) entre las variables de este estudio se apoya en teorías fundamentales del comportamiento organizacional y la gestión. Según la Teoría Humanista y del Comportamiento de Mary Parker Follett, un clima organizacional favorable, caracterizado por relaciones interpersonales saludables y una comunicación efectiva, puede impulsar la productividad al fomentar un entorno de trabajo colaborativo que aumenta la motivación y el compromiso de los empleados. Este principio encuentra eco en la Teoría de Campo de Kurt Lewin, que sugiere cómo un ambiente organizacional positivo influye en el comportamiento y la motivación, equilibrando las fuerzas que

facilitan el cambio hacia una mayor productividad. De manera similar, la Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor resalta la importancia de un entorno laboral optimizado y un enfoque sistemático en la capacitación para maximizar la eficiencia, mientras que la Teoría de los Factores de Herzberg indica que atender a los factores motivacionales como el reconocimiento y el crecimiento personal conduce a una mayor satisfacción y productividad. Estas teorías colectivamente proporcionan un marco teórico que no solo valida la relación observada en este estudio, sino que también subraya la importancia de una gestión cuidadosa de los aspectos humanos y estructurales dentro de las organizaciones para optimizar el desempeño.

Considerando el primer objetivo específico, se determinó que existe una correlación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ) y positiva alta ( $\text{Rho}=0,773$ ) entre la dimensión comunicación y la variable productividad. Este resultado se acerca a los hallazgos de autores como Khaola (2020) quien destacó la influencia positiva de una comunicación efectiva y un clima laboral favorable en la productividad individual, lo que respalda la importancia de la comunicación clara y abierta en el entorno laboral. Del mismo modo, Ortiz et al. (2019) quienes observaron que un clima organizacional positivo, potenciado por una comunicación eficaz, contribuye significativamente a la productividad en el sector de la salud en Colombia, lo que subraya la universalidad de este vínculo en diferentes contextos. García y Valle (2020), al estudiar la industria pesquera ecuatoriana, también resaltaron la comunicación como un elemento crucial para mantener un clima organizacional que favorezca la productividad. Estos estudios refuerzan la comprensión de que la comunicación efectiva es un pilar fundamental para la productividad en diversas organizaciones y sectores.

Considerando el segundo objetivo específico, se determinó que existe una correlación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ) y positiva alta ( $\text{Rho}=0.738$ ) entre la dimensión motivación y la variable productividad. Este resultado encuentra paralelismos en los trabajos de Ortiz et al. (2019), quienes resaltaron en el sector salud de Colombia cómo un clima organizacional enriquecido con factores motivacionales mejora la productividad laboral, lo que coincide con el hallazgo actual sobre la importancia de la motivación. Santamaría (2020), observó un impacto positivo de la motivación en

el rendimiento laboral, destacando elementos como la autonomía y el empoderamiento, lo que refuerza la idea de que la motivación es crucial para la eficacia organizacional. García y Valle (2020), estudiando la industria pesquera ecuatoriana, también concluyeron que la motivación, a través de la satisfacción laboral y el apoyo directivo, es fundamental para la productividad. Estas investigaciones subrayan que hay una relación entre la motivación y la productividad, enfatizando que se debe adoptar prácticas de gestión que fomenten un entorno laboral motivador, alineándose con los resultados de esta investigación que evidencian la motivación como un pilar clave para la productividad.

Considerando el tercer objetivo específico, se determinó que existe una correlación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ) y positiva alta ( $Rho=0.805$ ) entre la dimensión liderazgo y la variable productividad. Estos resultados van de la mano con los hallazgos de Machaca (2023) que, al investigar en el sector de la construcción en Moquegua, subrayó la influencia crítica del liderazgo en el clima organizacional y, por consiguiente, también en la productividad. Asimismo, Ortiz et al. (2019), en Colombia, encontraron que un clima organizacional positivo, influenciado por prácticas de liderazgo efectivas, estaba directamente relacionado con una mayor productividad laboral. Arancibia (2023), estudiando una institución de salud en Huancayo, también identificó que el liderazgo tiene un papel significativo en la mejora de la satisfacción laboral, lo que indirectamente se relaciona con la productividad. Estos estudios, al igual que el presente hallazgo, enfatizan el liderazgo como un componente esencial para fomentar un ambiente productivo, sugiriendo que estrategias de liderazgo efectivas son fundamentales para mejorar la eficiencia y el rendimiento en diversas organizaciones.

Dentro de las limitaciones de la presente investigación, se destaca principalmente el proceso de aplicación de las encuestas, el cual, aunque fue trabajoso debido a la logística y coordinación necesaria para alcanzar a los participantes adecuados, se superó satisfactoriamente, permitiendo la recolección de datos sin mayores inconvenientes. Este desafío resalta la importancia de una planificación y ejecución meticulosas en futuros estudios similares para asegurar la eficiencia en la recopilación de datos. Adicionalmente, la búsqueda y selección de expertos para la validación de los instrumentos representó otro reto significativo

debido al esfuerzo y tiempo requeridos para identificar a los profesionales adecuados que garantizaran la relevancia y rigor metodológico del estudio. A pesar de estos obstáculos, la validación de los instrumentos se completó con éxito, contribuyendo a la solidez de los hallazgos. Estas limitaciones subrayan la necesidad de contar con recursos adecuados y estrategias efectivas para la gestión de la investigación, especialmente en lo que respecta a la logística de la recolección de datos y la colaboración con expertos en el campo.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En la investigación se determinó una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un p-valor de 0.000. Además, se observó una alta y positiva correlación ( $Rho = 0.825$ ) en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que el clima organizacional cuenta con un respaldo del 60.0%, indicando una percepción favorable. En cuanto a la productividad, se destaca un nivel alto, respaldado por el 68.0% de los participantes. Esto no solo refuerza la teoría de que un ambiente laboral positivo contribuye significativamente al rendimiento de los empleados, sino que también subraya la importancia de invertir en prácticas de gestión que fomenten un clima organizacional saludable.

Segunda: Se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y la variable productividad, con un p-valor de 0.000. También se evidenció una alta y positiva correlación entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.773$  en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión comunicación cuenta con un respaldo del 66.0%, indicando una percepción favorable. Esto evidencia que invertir en mejorar la comunicación interna, tanto en claridad como en accesibilidad, puede ser una estrategia clave para impulsar la productividad.

Tercera: Se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación y la variable productividad, con un p-valor de 0.000. También se evidenció una alta y positiva correlación entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.738$  en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión motivación cuenta con un respaldo del 50.0%, indicando una percepción favorable. Esto evidencia que invertir en el desarrollo personal y profesional de los empleados, así como en la creación de un entorno de trabajo que reconozca y recompense sus esfuerzos, es clave para mejorar la productividad general.

Cuarta: Se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo y la variable productividad, con un p-valor de 0.000. También se evidenció una alta y positiva correlación entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.805$  en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión liderazgo cuenta con un respaldo del 54.0%, indicando una percepción favorable. Esto evidencia que invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo y fomentar estilos de liderazgo que prioricen la comunicación abierta y la inclusión puede ser una estrategia clave para las organizaciones que buscan optimizar su desempeño y eficacia.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Gerente General, continuar fomentando y manteniendo un clima organizacional positivo, es crucial implementar y sostener políticas que promuevan una comunicación abierta y efectiva, ya que esto ha demostrado ser un factor clave en la percepción positiva del clima organizacional. Se debe realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral para identificar y abordar proactivamente cualquier área de mejora, especialmente en lo que respecta a la motivación y el liderazgo, fomentando la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y reconocer sus contribuciones puede fortalecer aún más el sentido de pertenencia y motivación. Será beneficioso considerar programas de desarrollo profesional y personal que alineen los objetivos individuales de los empleados con los de la organización, fortaleciendo así la cohesión y el compromiso hacia los objetivos empresariales.

Segunda: A los jefes de áreas, enfocarse en mejorar la comunicación interna y la motivación de sus equipos. Es importante que los jefes de áreas promuevan canales de comunicación claros y efectivos, facilitando el flujo de información tanto vertical como horizontalmente, involucrándose activamente en el desarrollo profesional y personal de sus equipos, proporcionando retroalimentación constructiva y oportunidades de crecimiento, lo que mejorará la motivación y contribuirá a una percepción más favorable del liderazgo. Los jefes de áreas deben adoptar un enfoque de liderazgo más inclusivo y participativo, alentando a que los empleados participen y brinden opiniones que sean considerados en la toma de decisiones, esto aumentará la satisfacción y el compromiso del equipo, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad.

Tercera: A los trabajadores, involucrarse activamente en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo participando en iniciativas de comunicación, expresando sus ideas y preocupaciones de manera constructiva, y colaborando activamente con sus compañeros y líderes. Deben buscar oportunidades de desarrollo personal y profesional, aprovechando los programas de capacitación y desarrollo

que ofrece la empresa, buscando activamente retroalimentación de sus superiores y compañeros para mejorar continuamente su desempeño y contribución a la empresa. Deben mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, lo que puede mejorar su bienestar general y, por ende, su productividad en el trabajo, lo que es esencial para lograr un ambiente laboral motivador y productivo.

Cuarta: A los futuros investigadores, profundizar en el estudio de las interrelaciones entre el clima organizacional, sus distintas dimensiones y la productividad, realizando estudios longitudinales para observar la evolución de estas relaciones a lo largo del tiempo y en diferentes contextos organizacionales. Es beneficioso investigar la causalidad detrás de las correlaciones observadas para comprender mejor qué aspectos del clima organizacional son más influyentes en la productividad. Deben considerar la inclusión de variables adicionales que puedan influir en el clima organizacional y la productividad, como la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los empleados, para obtener una comprensión más holística y detallada de estas dinámicas en el entorno laboral.

## REFERENCIAS

- AlMulhim, A. (2023). Organizational climate and psychological capital of university faculty members in Saudi Arabia: The moderating role of innovative organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 35-47. [http://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.04](http://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.04)
- Álvarez, J. (2022). *El nivel de productividad y eficiencia medio de la empresa en España baja 4,38 puntos respecto a 2022*. RRHHDigital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/157845/El-nivel-de-productividad-y-eficiencia-medio-de-la-empresa-en-Espana-baja-438-puntos-respecto-a-2022->
- Arancibia, K. (2023). *Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022* [Tesis, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN Ediciones. <https://investigaciones.esan.edu.pe/esanediciones/categoria/libros-impresos/como-elaborar-una-tesis-de-grado/>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación* (5ta. Ed.). Editorial Pearson. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion\\_66307](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_66307)
- Cevik, D., Caner, G. & Durmaz, Y. (2023). The effect of safety climate in workplaces on productive organizational energy of employees: a research in textile industry. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 41(1), 42-59. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2022-0272>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3ra. Ed.). Editorial Mc-Graw Hill.
- Conexión Esan (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- Curilla, S., Morales, J., Poma, W. & Vicente-Ramos, W. (2023). Influence of internal communication on the organizational climate of a local educational

management unit in Peru. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 93-101.  
<https://doi.org/10.3846/btp.2023.16358>

Escobar, J. (2023). *Alertan que dos de cada diez empleados en Colombia se sienten desmotivados en los trabajos*. Infobae Colombia.  
<https://www.infobae.com/colombia/2023/02/19/alertan-que-dos-de-cada-diez-empleados-en-colombia-se-sienten-desmotivados-en-los-trabajos/>

Fajar, A., Syaifuddin, Sofiyan, Yusniar, L. & Nasib (2023). Impact of Improving Organizational Climate, Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273-284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>

Fan, P., Song, Y., Fang, M. & Chen, X. (2023). Creating an age-inclusive workplace: The impact of HR practices on employee work engagement. *Journal of Management & Organization*, 29(6), 1179–1197.  
<https://doi.org/10.1017/jmo.2023.18>

Farashah, A., Blomquist, T. & Bešić, A. (2023). The impact of workplace diversity climate on the career satisfaction of skilled migrant employees. *European Management Review*, 1-17. <https://doi.org/10.1111/emre.12635>

García, C. y Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22-33.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>

García, M., Vesga, J. & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1a. ed.). Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.  
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Gil, A., Mataveli, M., Garcia-Alcaraz, J. & Ibanez-Somovilla, L. (2023). Organisational climate and change-orientated behaviour: The mediating effects of employee learning culture and perceptions of performance appraisal. *European Management Review*, 1-13.  
<https://doi.org/10.1111/emre.12601>

- Guerra, K., Guzmán, I., Medina, M. & García, I. (2023). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6199-6210. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5784](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5784)
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, J., Gallarzo, M. & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Editorial Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed.). McGraw-Hill
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Editorial.
- Infobae (2019). *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Khaola, P. (2020). Effects of Organizational Climate, Psychological Contract Breach and Communication. *International Journal of African Higher Education*, 7(1), 139-164. <https://doi.org/10.6017/ijahe.v7i1.11555>
- Machaca, J. (2023). *Clima organizacional y su contribución en la productividad de empresas constructoras de la ciudad de Ilo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113203>
- Macías, E. & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Manoharan, K., Dissanayake, P., Pathirana, C., Deegahawature, D. & Silva, R. (2023). A New Productivity Benchmarking System Connected to Well-designed Labour Apprenticeship Framework for Construction Projects. *Construction Economics and Building*, 23(3-4), 125-142. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v23i3/4.8780>
- Mundt, P., Savin, I., Cantner, U., Inoue, H. & Vannuccini, S. (2023). Peer Effects in Productivity and Differential Growth: A Global Value-Chain Perspective. *Industrial and Corporate Change*, 32(6), 1267-1285. <https://doi.org/10.1093/icc/dtad022>
- Mumtaz, S., Selvarajah, C. & Meyer, D. (2023). How does human relations climate and organizational support affect readiness to change? The mediating role of employee participation and leadership excellence. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(2), 79-91. <https://doi.org/10.1002/joe.22223>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U (5ta. Ed.), 537 pág. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020). *Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales*. [https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_759690/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_759690/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortiz, L., Ortiz, E., Coronel, R., Hamburger, K. & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3289>
- Quiroa, M. (2021). *Administración científica*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/administracion-cientifica.html>

- Randstad Research (2022). *Informe de rotación laboral 2022*. Randstad España S.L.U. <https://www.randstadresearch.es/informe-rotacion-2022/>
- Reales, L., Robalino, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J., Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.). Pearson Education. <https://bit.ly/3MZD1DI>
- Romaní, K. (2018). *Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CEPTRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N°07, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1312>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Samanez, N. (2018). *Relación de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360°* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4332>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sánchez, M. (2023). Clima laboral: cuidar a las personas da buenos resultados. Factorial. <https://factorialhr.es/blog/clima-laboral/>
- Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46408>

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Yarasca, S. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ica, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94323>
- Zelenyuk, V. (2023). Productivity analysis: roots, foundations, trends and perspectives. *Journal of Productivity Analysis*, 60(3), 229-247.  
<https://doi.org/10.1007/s11123-023-00692-1>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología									
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. 2. Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. 3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1. Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. 2. Existe una relación significativa entre la motivación y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023. 3. Existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1218 536 1431 580">Variables</th> <th data-bbox="1431 536 1680 580">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1218 580 1431 791" rowspan="3">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1431 580 1680 651">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 651 1680 721">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 721 1680 791">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1218 791 1431 1002" rowspan="2">Productividad</td> <td data-bbox="1431 791 1680 900">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 900 1680 1002">Eficacia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Comunicación	Motivación	Liderazgo	Productividad	Eficiencia	Eficacia	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> No Experimental</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p> <p><b>Población de estudio</b> 50 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 50 trabajadores</p>
Variables	Dimensiones												
Clima organizacional	Comunicación												
	Motivación												
	Liderazgo												
Productividad	Eficiencia												
	Eficacia												

## Anexo 02. Matriz de Operacionalización

Título: Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García, Vesga, y Gómez, 2020). El clima organizacional está influenciado en gran medida por factores como la comunicación, la motivación y el liderazgo	Para entender el clima organizacional en la empresa, se analizarán las dimensiones comunicación, motivación y liderazgo, con el propósito de conocer el nivel de percepción vinculado a esta variable. Se utilizará un instrumento que contendrá una cantidad de preguntas, las cuales serán medidas a través de una escala ordinal.	Comunicación	Comunicación abierta	Ordinal
				Claridad en las metas	
				Retroalimentación	
				Canales de comunicación	
			Motivación	Comunicación entre áreas	
				Reconocimiento	
				Oportunidades de crecimiento	
				Sentimiento de pertenencia	
			Liderazgo	Autonomía y empoderamiento	
				Equilibrio trabajo-vida	
				Decisión participativa	
				Comunicación de expectativas	
				Apoyo y orientación	
Productividad	La productividad se refiere a la capacidad de las personas, las empresas y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020).	Se procederá a la evaluación de la productividad en la empresa mediante el análisis de las dimensiones eficiencia y eficacia, con el propósito de conocer el nivel de percepción vinculado a la productividad. Se utilizará un instrumento que contendrá un conjunto predeterminado de preguntas, las cuales se calificarán mediante una escala ordinal.	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	Ordinal
				Optimización de procesos	
				Impacto en la calidad	
				Innovación en resultados	
			Eficiencia	Adaptabilidad a cambios	
				Uso eficiente de recursos	
				Cumplimiento de plazos	
				Cumplimiento de producción	
				Calidad del trabajo	
				Optimización de RRHH	

## Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario – Clima organizacional

Estimado colaborador(a):

El objetivo principal de este cuestionario es realizar la investigación titulada "Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023". Tu colaboración en este proceso será muy apreciada, ya que tu opinión será de gran utilidad para la mejora del tema estudiado.

**Instrucciones:** A continuación, te presentamos una lista de situaciones a las que, según tu percepción, deberás responder escribiendo una "X" sobre la casilla correspondiente.

1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Casi siempre. 4. Siempre.

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>					
1	¿Los empleados pueden expresar libremente sus ideas y preocupaciones?				
2	¿Los objetivos y metas de la empresa se comunican de manera clara a todos los empleados?				
3	¿Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño y áreas de mejora?				
4	¿Los canales de comunicación interna de la empresa transmiten información importante de manera efectiva?				
5	¿La comunicación entre los diferentes departamentos de la empresa se da de manera fluida y colaborativa?				
<b>Dimensión 2: Motivación</b>					
6	¿Los logros y esfuerzos de los empleados son reconocidos y recompensados adecuadamente?				
7	¿Se les brinda a los empleados oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa?				
8	¿Los empleados se sienten parte de un equipo cohesionado y conectado?				
9	¿Los empleados tienen la libertad de tomar decisiones y contribuir con nuevas ideas?				
10	¿Los empleados mantienen un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?				
<b>Dimensión 3: Liderazgo</b>					
11	¿Los empleados son involucrados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo?				
12	¿Los líderes establecen expectativas claras para el desempeño de los empleados?				
13	¿Los líderes ofrecen apoyo y orientación cuando los empleados enfrentan desafíos?				
14	¿Los empleados reciben retroalimentación constructiva de sus superiores?				
15	¿Los líderes ejemplifican comportamientos que reflejan los valores y la cultura de la empresa?				

## Cuestionario – Productividad

Estimado colaborador(a):

El objetivo principal de este cuestionario es realizar la investigación titulada "Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023". Tu colaboración en este proceso será muy apreciada, ya que tu opinión será de gran utilidad para la mejora del tema estudiado.

**Instrucciones:** A continuación, te presentamos una lista de situaciones a los que, según tu percepción, deberás responder escribiendo una "X" sobre la casilla correspondiente.

1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Casi siempre. 4. Siempre.

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>					
1	¿La empresa utiliza sus recursos de manera eficiente para lograr los objetivos?				
2	¿En la empresa se cumplen los plazos establecidos para los proyectos?				
3	¿En la empresa se cumplen con las tareas o los proyectos?				
4	¿La empresa mantiene altos estándares de calidad en sus productos o servicios, sin sacrificar eficiencia?				
5	¿A los empleados se les asignan roles y responsabilidades de manera eficiente para maximizar la productividad?				
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>					
6	¿La empresa logra cumplir sus objetivos y metas establecidas?				
7	¿La empresa optimiza sus procesos internos para ser más eficiente en sus operaciones?				
8	¿La empresa es eficaz y esto mejora la calidad de los productos o servicios ofrecidos?				
9	¿La empresa fomenta la generación de ideas innovadoras que contribuyan a los resultados y objetivos de la organización?				
10	¿La empresa puede ajustarse y mantener su eficacia en situaciones cambiantes y desafiantes del entorno?				

## ESCALA DE VALORACIÓN

Variable 1: Clima organizacional

Variable y Dimensiones	Escala de valoración		
	Desfavorable	Moderado	Favorable
Variable 1 – Clima organizacional	15 – 30	31 – 45	46 – 60
Dimensión 1 – Comunicación	5 – 10	11 – 15	16 - 20
Dimensión 2 – Motivación	5 – 10	11 – 15	16 - 20
Dimensión 3 – Liderazgo	5 – 10	11 – 15	16 - 20

## ESCALA DE VALORACIÓN

Variable 2: Productividad

Variable y Dimensiones	Escala de valoración		
	Bajo	Regular	Alto
Variable 2 – Productividad	10 – 20	21 – 30	31 – 40
Dimensión 1 – Eficacia	5 – 10	11 – 15	16 - 20
Dimensión 2 – Eficiencia	5 – 10	11 – 15	16 - 20



ANEXO 4

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602951597
CHULY CONSTRUCTORES S.A.C - PIURA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
PEDRO MANUEL CHULLY CHUNGA	DNI: 71558962

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CHULLY CONSTRUCTORES SAC, PIURA 2023	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACION	
Autores: LEONCIO RIVERA HERRERA	
MIRIAM HORTENCIA RIVERA HERREA	
DNI: 40947673	02867005

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 y Fecha: Piura 30 enero 2024

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo 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 los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 05: Validación de expertos

### Expertos validadores

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Magister	Oscar Fernando Cabanillas Bazán	Aplicable
Doctora	Bethy de Jesús Quintana Tenorio	Aplicable
Doctor	Abraham José García Yovera	Aplicable

### Primer Experto

**CABANILLAS BAZAN, OSCAR FERNANDO**

(DNI 10724440)

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>CABANILLAS BAZAN, OSCAR FERNANDO</b> DNI 10724440	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 22/02/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA</b> PERU
<b>CABANILLAS BAZAN, OSCAR FERNANDO</b> DNI 10724440	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 19/11/21 Modalidad de estudios: A DISTANCIA  Fecha matrícula: 18/08/2009 Fecha egreso: 27/07/2021	<b>UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.</b> PERU
<b>CABANILLAS BAZAN, OSCAR FERNANDO</b> DNI 10724440	<b>GRADO DE MAGÍSTER EN TRIBUTACIÓN Y AUDITORIA</b>  Fecha de Diploma: 01/08/2012 TIPO: • RECONOCIMIENTO  Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/07/2017  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	<b>UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ</b> CHILE

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “**Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC**”. 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

Nombre del juez:	Oscar Fernando Cabanillas Bazán
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Social ( )
	Educativa ( X )      Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Tributación y Auditoría
Institución donde labora:	Docente de Escuela de Post Grado Universidad Nacional de Cajamarca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC
Autores:	Rivera Herrera Leoncio; Rivera Herrera Miriam Hortencia
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.
Significación:	Medir el nivel del Clima organizacional y de la Productividad según la percepción de los trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Comunicación	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Motivación	
	Liderazgo	
Productividad	Eficiencia	La productividad se refiere a la capacidad de las personas, las empresas y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020).
	Eficacia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC” elaborado por Leoncio Rivera Herrera; Miriam Hortencia Rivera Herrera, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

**Variable:** Clima organizacional

**Primera dimensión:** Comunicación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación abierta	¿Los empleados pueden expresar libremente sus ideas y preocupaciones?	4	4	4	
Claridad en las metas	¿Los objetivos y metas de la empresa se comunican de manera clara a todos los empleados?	4	3	4	
Retroalimentación	¿Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño y áreas de mejora?	3	4	4	
Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación interna de la empresa transmiten información importante de manera efectiva?	4	4	4	
Comunicación entre áreas	¿La comunicación entre los diferentes departamentos de la empresa se da de manera fluida y colaborativa?	3	4	4	

**Segunda dimensión:** Motivación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa si los colaboradores se sienten inspirados y valorados, lo que influye en su disposición para realizar sus tareas con energía y dedicación.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Reconocimiento	¿Los logros y esfuerzos de los empleados son reconocidos y recompensados adecuadamente?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	¿Se les brinda a los empleados oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa?	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	¿Los empleados se sienten parte de un equipo cohesionado y conectado?	4	4	4	
Autonomía y empoderamiento	¿Los empleados tienen la libertad de tomar decisiones y contribuir con nuevas ideas?	3	4	4	
Equilibrio trabajo-vida	¿Los empleados mantienen un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?	4	3	4	

**Tercera dimensión: Liderazgo**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo los líderes gestionan a su equipo, si fomentan la participación, brindan dirección efectiva y apoyan el desarrollo de los empleados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Decisión participativa	¿Los empleados son involucrados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo?	4	4	4	
Comunicación de expectativas	¿Los líderes establecen expectativas claras para el desempeño de los empleados?	4	4	4	
Apoyo y orientación	¿Los líderes ofrecen apoyo y orientación cuando los empleados enfrentan desafíos?	4	4	3	
Retroalimentación de los líderes	¿Los empleados reciben retroalimentación constructiva de sus superiores?	4	4	4	
Comportamiento del líder	¿Los líderes ejemplifican comportamientos que reflejan los valores y la cultura de la empresa?	4	4	4	

**Variable: Productividad**
**Primera dimensión: Eficiencia**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa la conexión entre los resultados logrados y los recursos utilizados, con el objetivo de optimizar la producción utilizando la mínima cantidad de recursos.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Uso eficiente de recursos	¿La empresa utiliza sus recursos de manera eficiente para lograr los objetivos?	4	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿En la empresa se cumplen los plazos establecidos para los proyectos?	4	4	4	
Cumplimiento de producción	¿En la empresa se cumplen con las tareas o los proyectos?	4	4	4	
Calidad del trabajo	¿La empresa mantiene altos estándares de calidad en sus productos o servicios, sin sacrificar eficiencia?	4	3	4	
Optimización de RRHH	¿A los empleados se les asignan roles y responsabilidades de manera eficiente para maximizar la productividad?	4	4	3	

**Segunda dimensión: Eficacia**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa el cumplimiento de los resultados esperados y en cómo las actividades y procesos de la organización contribuyen a los logros planificados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	¿La empresa logra cumplir sus objetivos y metas establecidas?	4	4	4	
Optimización de procesos	¿La empresa optimiza sus procesos internos para ser más eficiente en sus operaciones?	4	4	4	
Impacto en la calidad	¿La empresa es eficaz y esto mejora la calidad de los productos o servicios ofrecidos?	4	4	4	
Innovación en resultados	¿La empresa fomenta la generación de ideas innovadoras que contribuyan a los resultados y objetivos de la organización?	4	4	4	
Adaptabilidad a cambios	¿La empresa puede ajustarse y mantener su eficacia en situaciones cambiantes y desafiantes del entorno?	4	4	4	



Firma del Experto  
DNI: 10724440

**Segundo Experto**  
**QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS**  
(DNI 07778139)

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
<b>QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS</b> DNI 07778139	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> <b>MENCION EN DOCENCIA Y GESTION</b> <b>EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 26/10/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR</b> <b>VALLEJO</b> <i>PERU</i>
<b>QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS</b> DNI 07778139	<b>BACHILLER EN TURISMO Y HOTELERIA</b>  Fecha de diploma: 07/09/1988 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE</b> <b>PORRES</b> <i>PERU</i>
<b>QUINTANA TENORIO, BETHY DE JESUS</b> DNI 07778139	<b>DOCTORA EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR</b> <b>VALLEJO</b> <i>PERU</i>



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “**Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC**”. 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

Nombre del juez:	Bethy de Jesús Quintana Tenorio
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( )
	Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación
Institución donde labora:	Docente en Inglés Total
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC
Autores:	Rivera Herrera Leoncio; Rivera Herrera Miriam Hortencia
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.
Significación:	Medir el nivel del Clima organizacional y de la Productividad según la percepción de los trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Comunicación	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Motivación	
	Liderazgo	
Productividad	Eficiencia	La productividad se refiere a la capacidad de las personas, las empresas y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020).
	Eficacia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC" elaborado por Leoncio Rivera Herrera; Miriam Hortencia Rivera Herrera, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

**Variable:** Clima organizacional

**Primera dimensión:** Comunicación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación abierta	¿Los empleados pueden expresar libremente sus ideas y preocupaciones?	4	4	3	
Claridad en las metas	¿Los objetivos y metas de la empresa se comunican de manera clara a todos los empleados?	4	4	4	
Retroalimentación	¿Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño y áreas de mejora?	4	4	4	
Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación interna de la empresa transmiten información importante de manera efectiva?	4	4	4	
Comunicación entre áreas	¿La comunicación entre los diferentes departamentos de la empresa se da de manera fluida y colaborativa?	4	3	4	

**Segunda dimensión:** Motivación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa si los colaboradores se sienten inspirados y valorados, lo que influye en su disposición para realizar sus tareas con energía y dedicación.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Reconocimiento	¿Los logros y esfuerzos de los empleados son reconocidos y recompensados adecuadamente?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	¿Se les brinda a los empleados oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa?	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	¿Los empleados se sienten parte de un equipo cohesionado y conectado?	4	4	4	
Autonomía y empoderamiento	¿Los empleados tienen la libertad de tomar decisiones y contribuir con nuevas ideas?	4	4	4	
Equilibrio trabajo-vida	¿Los empleados mantienen un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?	4	4	3	

**Tercera dimensión: Liderazgo**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo los líderes gestionan a su equipo, si fomentan la participación, brindan dirección efectiva y apoyan el desarrollo de los empleados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Decisión participativa	¿Los empleados son involucrados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo?	4	4	4	
Comunicación de expectativas	¿Los líderes establecen expectativas claras para el desempeño de los empleados?	3	4	4	
Apoyo y orientación	¿Los líderes ofrecen apoyo y orientación cuando los empleados enfrentan desafíos?	4	4	4	
Retroalimentación de los líderes	¿Los empleados reciben retroalimentación constructiva de sus superiores?	4	4	4	
Comportamiento del líder	¿Los líderes ejemplifican comportamientos que reflejan los valores y la cultura de la empresa?	3	4	4	

**Variable: Productividad**
**Primera dimensión: Eficiencia**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa la conexión entre los resultados logrados y los recursos utilizados, con el objetivo de optimizar la producción utilizando la mínima cantidad de recursos.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Uso eficiente de recursos	¿La empresa utiliza sus recursos de manera eficiente para lograr los objetivos?	4	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿En la empresa se cumplen los plazos establecidos para los proyectos?	3	4	4	
Cumplimiento de producción	¿En la empresa se cumplen con las tareas o los proyectos?	4	4	4	
Calidad del trabajo	¿La empresa mantiene altos estándares de calidad en sus productos o servicios, sin sacrificar eficiencia?	4	4	4	
Optimización de RRHH	¿A los empleados se les asignan roles y responsabilidades de manera eficiente para maximizar la productividad?	4	4	4	



**Segunda dimensión: Eficacia**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa el cumplimiento de los resultados esperados y en cómo las actividades y procesos de la organización contribuyen a los logros planificados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos	¿La empresa logra cumplir sus objetivos y metas establecidas?	4	4	3	
Optimización de procesos	¿La empresa optimiza sus procesos internos para ser más eficiente en sus operaciones?	3	4	4	
Impacto en la calidad	¿La empresa es eficaz y esto mejora la calidad de los productos o servicios ofrecidos?	4	4	4	
Innovación en resultados	¿La empresa fomenta la generación de ideas innovadoras que contribuyan a los resultados y objetivos de la organización?	4	3	4	
Adaptabilidad a cambios	¿La empresa puede ajustarse y mantener su eficacia en situaciones cambiantes y desafiantes del entorno?	4	4	4	

BETHY QUINTANA TENORIO  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
DNI: 07778139

**Tercer Experto**  
**GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ**  
(DNI 80270538)

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
<b>GARCIA YOVERA, ABRAHAM JOSE DNI 80270538</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS EMPRESARIALES</b>  Fecha de diploma: 09/10/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</b>
<b>GARCIA YOVERA, ABRAHAM JOSE DNI 80270538</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 03/09/2014 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</b>
<b>GARCIA YOVERA, ABRAHAM JOSE DNI 80270538</b>	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  Fecha de diploma: 08/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/01/2014 Fecha egreso: 30/03/2015	<b>UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU</b>
<b>GARCIA YOVERA, ABRAHAM JOSE DNI 80270538</b>	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</b>



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC”. 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

Nombre del juez:	García Yovera Abraham José
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC
Autores:	Rivera Herrera Leoncio; Rivera Herrera Miriam Hortencia
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.
Significación:	Medir el nivel del Clima organizacional y de la Productividad según la percepción de los trabajadores de la empresa Chully Constructores SAC.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Comunicación	El clima organizacional se refiere a la experiencia laboral de los miembros de una organización en relación con su entorno de trabajo. No se limita a la subjetividad de los trabajadores ni a las características objetivas de la organización, sino que emerge de la interacción entre individuos y su entorno laboral. Este fenómeno depende de las características del contexto y de las percepciones de los trabajadores (García et al., 2020).
	Motivación	
	Liderazgo	
Productividad	Eficiencia	La productividad se refiere a la capacidad de las personas, las empresas y las economías para optimizar la utilización de sus recursos en la creación de bienes y servicios, con el propósito de lograr la máxima rentabilidad económica en un lapso específico (Organización Internacional del Trabajo, 2020).
	Eficacia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionarios para medir el Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC” elaborado por Leoncio Rivera Herrera; Miriam Hortencia Rivera Herrera, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

**Variable:** Clima organizacional

**Primera dimensión:** Comunicación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo se gestionan los canales de comunicación dentro de la empresa. Incluye la transmisión clara y oportuna de información, así como la apertura a escuchar y compartir ideas entre empleados y líderes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación abierta	¿Los empleados pueden expresar libremente sus ideas y preocupaciones?	4	4	4	
Claridad en las metas	¿Los objetivos y metas de la empresa se comunican de manera clara a todos los empleados?	4	4	4	
Retroalimentación	¿Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño y áreas de mejora?	4	4	4	
Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación interna de la empresa transmiten información importante de manera efectiva?	4	4	4	
Comunicación entre áreas	¿La comunicación entre los diferentes departamentos de la empresa se da de manera fluida y colaborativa?	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Motivación

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa si los colaboradores se sienten inspirados y valorados, lo que influye en su disposición para realizar sus tareas con energía y dedicación.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Reconocimiento	¿Los logros y esfuerzos de los empleados son reconocidos y recompensados adecuadamente?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	¿Se les brinda a los empleados oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la empresa?	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	¿Los empleados se sienten parte de un equipo cohesionado y conectado?	4	4	4	
Autonomía y empoderamiento	¿Los empleados tienen la libertad de tomar decisiones y contribuir con nuevas ideas?	4	4	4	
Equilibrio trabajo-vida	¿Los empleados mantienen un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal?	4	4	4	

**Tercera dimensión: Liderazgo**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa cómo los líderes gestionan a su equipo, si fomentan la participación, brindan dirección efectiva y apoyan el desarrollo de los empleados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Decisión participativa	¿Los empleados son involucrados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo?	4	4	4	
Comunicación de expectativas	¿Los líderes establecen expectativas claras para el desempeño de los empleados?	4	4	4	
Apoyo y orientación	¿Los líderes ofrecen apoyo y orientación cuando los empleados enfrentan desafíos?	4	4	4	
Retroalimentación de los líderes	¿Los empleados reciben retroalimentación constructiva de sus superiores?	4	4	4	
Comportamiento del líder	¿Los líderes ejemplifican comportamientos que reflejan los valores y la cultura de la empresa?	4	4	4	

**Variable: Productividad**
**Primera dimensión: Eficiencia**

**Objetivo de la dimensión:** Evalúa la conexión entre los resultados logrados y los recursos utilizados, con el objetivo de optimizar la producción utilizando la mínima cantidad de recursos.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Uso eficiente de recursos	¿La empresa utiliza sus recursos de manera eficiente para lograr los objetivos?	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	¿En la empresa se cumplen los plazos establecidos para los proyectos?	4	4	4	
Cumplimiento de producción	¿En la empresa se cumplen con las tareas o los proyectos?	4	4	4	
Calidad del trabajo	¿La empresa mantiene altos estándares de calidad en sus productos o servicios, sin sacrificar eficiencia?	4	4	4	
Optimización de RRHH	¿A los empleados se les asignan roles y responsabilidades de manera eficiente para maximizar la productividad?	4	4	4	

**Segunda dimensión: Eficacia**



## Anexo 06: Confiabilidad de instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems
Clima organizacional	0.938	15
Productividad	0.933	10

## Anexo 07: Prueba de normalidad

### Prueba de normalidad empleando Shapiro-Wilk

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.948	50	0.029
Productividad	0.906	50	0.001

**Interpretación:** En la tabla se muestra el resultado de aplicar la prueba de normalidad empleando Shapiro-Wilk. Se ha empleado este estadístico ya que la muestra de la investigación es menor que 50 elementos. Se ha determinado, para las dos variables, una significancia que es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), con lo cual se infiere que los datos registrados para las variables no presentan una distribución normal; por consiguiente, se debe emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la correlación solicitada en cada uno de los objetivos.

**Anexo 08: Trámite con la empresa**

**Solicitud para hacer la tesis**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 14 de septiembre del 2023

**Señor:**

**Gerente General**

**Chully Constructores SAC**

**PIURA**

**Asunto:** Solicitamos autorización para la ejecución de investigación de la Tesis “Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023”.

**Presente.**

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirnos a usted, para saludarlo muy cordialmente y a su vez manifestarle que los que suscriben, Bach. Leoncio Rivera Herrera, identificado con DNI N° 40947673, y Bach. Miriam Hortencia Rivera Herrera, identificada con DNI N° 02867005, somos alumnos del programa de titulación en modalidad Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración.

Por lo cual le solicitamos su autorización para ejecutar nuestra investigación titulada “Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023”; en la empresa que pertenece a su digna Gerencia; agradeceremos nos brinde las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, nos despedimos de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de nuestra especial consideración personal.

Atentamente,

Rivera Herrera Leoncio

DNI: 40947673

Rivera Herrera Miriam

DNI: 02867005

## Aceptación de la empresa



CONSTRUCTORA



# CHULLY CONSTRUCTORES S.A.C.

CONSTRUCTORA – FERRETERIA – SERVICIOS EN  
GENERAL RUC: 20602951597

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Piura, 04 de Octubre del 2023.

Señores:

Bach. Leoncio Rivera Herrera.

Bach. Miriam Hortencia Rivera Herrera.

Presente. –

Conforme a su solicitud, carta de referencia N° 001-2023, el presente es para hacer de su conocimiento que tiene la autorización para la ejecución de Investigación de la Tesis en nuestra Empresa.

Remito para los fines que se considere pertinentes. Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima



PEDRO M. CHULLY CHUNGA  
CHULLY CONSTRUCTORES S.A.C.  
GERENTE GENERAL

Calle Piura N°140 - Bellavista de La Unión -  
Sechura - PiuraCel: 969196036  
chullyconstructoressac@hotmail.com

## Anexo 9

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Clima Organizacional y la Productividad de la Empresa CHULLY Constructores SAC, PIURA 2023  
Investigador(a)(es): Leoncio Rivera Herrera y Miriam Hortencia Rivera Herrera

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima Organizacional y la Productividad de la Empresa CHULLY Constructores SAC, PIURA 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre clima organización y la productividad de la empresa CHULLY Constructores SAC, PIURA 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional Administración de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.



Describir el impacto del problema de la investigación.

El clima organizacional actualmente es un factor muy importante en las empresas a nivel mundial, es muy trascendental para que las empresas marchen de una manera adecuada y de esta manera generen ingresos a la empresa. Si tenemos colaboradores identificados e integrados lograremos mejores resultados ya que serán muy eficientes al momento de realizar su trabajo.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- 1 Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Clima Organizacional y la Productividad de la Empresa CHULLY Constructores SAC, PIURA 2023
- 2 Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

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

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

**Riesgo (principio de No 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) Leoncio Rivera Herrera email: [leonardorivas439@gmail.com](mailto:leonardorivas439@gmail.com) y Miriam Hortencia Rivera Herrera email: [mirianriveraherrera0@gmail.com](mailto:mirianriveraherrera0@gmail.com) y Docente asesor. Esteves Cárdenas Verónica Liset email: [esteves@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esteves@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Denis San Martin Alberca

Fecha: 18 de noviembre 2023

Hora: 11:43

FIRMA ENTREVISTADOR



FIRMA ENTREVISTADO  
[albercadenis@gmail.com](mailto:albercadenis@gmail.com)

*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.*

## Anexo 10 Evidencia

11:43



# Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores SAC, Piura 2023

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) ·  
[Condiciones del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

