



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional de las empresas constructoras del  
distrito de Chimbote, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**

León Paucar, Kevin Kleber (ORCID: [0000-0002-8655-5650](https://orcid.org/0000-0002-8655-5650))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: [0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

## Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Hernán y Luz, quienes son y serán el tesoro más valioso que Dios me dio, gracias por trabajar tan duro para que nada me falte, esto es por y para ustedes, también a mi hijo Jahel, que desde que nació sentí que volví a nacer, y sentí que Dios me daba una nueva oportunidad de vida.

A mi abuela Reyna que también cuidó de mi desde pequeño hasta el día de hoy. A mi pareja Abril que me apoyó en todo momento desde el inicio hasta el final de mi investigación y por último y no menos importante a mis hermanos que me brindaron su aliento para no rendirme en el proceso, como siempre estuvieron presentes ayudándonos mutuamente entre nosotros.

Familia, éste logro es uno de tantos que voy a cumplir para que se sientan orgullosos de mí, los amo con todo mi corazón, gracias Dios, por tanto.

León Paucar, Kevin Kleber.

## **Agradecimiento**

Agradezco esta tesis a Dios, quien me dió la fuerza, la voluntad y la salud para poder lograr cada uno de mis metas y objetivos. A mis queridos padres quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejos. A mi abuela quien me brindó su aliento para seguir adelante. A mi pareja y mi hijo que me brindaron su apoyo en toda mi investigación.

A mis asesores, el Dr. Manuel Espinoza de la Cruz y el Mg. Randall Guitierrez Chilca, docentes, compañeros de estudio y amigos quienes sin su ayudano hubiera podido lograr la realización de mi tesis, a todos y cada uno de ellos por su apoyo incondicional, por la motivación constante de forjar la persona que hoy en día soy, puedo terminar de cumplir mis sueños

León Paucar, Kevin Kleber

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	58

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Percepción del clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	23
<b>Tabla 2.</b> <i>Percepción del clima organizacional del personal administrativo y operativo de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	24
<b>Tabla 3.</b> <i>Percepción de la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	25
<b>Tabla 4.</b> <i>Percepción de la estructura en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	26
<b>Tabla 5.</b> <i>Percepción de la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	27
<b>Tabla 6.</b> <i>Percepción de la responsabilidad en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	28
<b>Tabla 7.</b> <i>Percepción de las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	29
<b>Tabla 8.</b> <i>Percepción de las recompensas en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	30
<b>Tabla 9.</b> <i>Percepción de las relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	31
<b>Tabla 10.</b> <i>Percepción de las relaciones en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	32
<b>Tabla 11.</b> <i>Percepción de los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	33
<b>Tabla 12.</b> <i>Percepción de los estándares en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	34
<b>Tabla 13.</b> <i>Percepción de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	35
<b>Tabla 14.</b> <i>Percepción de los conflictos en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	36

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Esquema de diseño de investigación</i> .....	18
<b>Figura 2.</b> <i>Nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	23
<b>Figura 3.</b> <i>Nivel de clima organizacional según el personal administrativo y operativo de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	24
<b>Figura 4.</b> <i>Nivel de estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	25
<b>Figura 5.</b> <i>Nivel de estructura en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	26
<b>Figura 6.</b> <i>Nivel de responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	27
<b>Figura 7.</b> <i>Nivel de responsabilidad en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	28
<b>Figura 8.</b> <i>Nivel de recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	29
<b>Figura 9.</b> <i>Nivel de recompensas en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	30
<b>Figura 10.</b> <i>Nivel de relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	31
<b>Figura 11.</b> <i>Nivel de relaciones en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	32
<b>Figura 12.</b> <i>Nivel de estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	33
<b>Figura 13.</b> <i>Nivel de estándares en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	34
<b>Figura 14.</b> <i>Nivel de conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	35
<b>Figura 15.</b> <i>Nivel de conflictos en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021</i> .....	36
<b>Figura 16.</b> <i>Modelo de clima organizacional según Litwin y Stringer (1968)</i> .....	37
<b>Figura 17.</b> <i>Análisis de la situación actual</i> .....	38

## Resumen

El propósito del presente estudio fue determinar el nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021. Para tal efecto se trabajó con una investigación no experimental, con diseño descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo representada por el personal administrativo y operativo los cuales conforman 151 colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote respectivamente. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y como instrumento un cuestionario de clima organizacional, siendo Los autores Litwin y Stringer (1968), el cual fue adaptado para su aplicación individual. La validación del instrumento se realizó por medio de juicio de expertos y la confiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Luego de obtener todos los datos, estos fueron procesados y analizados en el programa estadístico Excel. Concluyendo que el nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021, según los administrativos es bueno según el 62% y los operativos lo calificaron como regular con un 51%, dando a entender que las empresas constructoras mantienen un ambiente laboral bueno-regular el cual repercute en el desempeño y motivación de los colaboradores.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño, motivación, productividad

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the organizational climate level of construction companies in Chimbote district 2021. For this purpose, a non-experimental research was carried out, with a descriptive and cross-sectional design. The sample was represented by the administrative and operational staff, who make up 151 collaborators of the construction companies of the Chimbote district, respectively. The survey technique was used for data collection and an organizational climate questionnaire was used as an instrument, the authors Litwin and Stringer (1968), which was adapted for their individual application. Validation of the instrument was carried out by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated by the Cronbach Alpha coefficient. After all the data were obtained, they were processed and analyzed in the Excel statistical program. Having concluded that the organizational climate level of construction companies in the district of Chimbote 2021, according to the administrators is good according to 62% and the operatives rated it as regular with 51%, implying that construction companies maintain a good-regular working environment which impacts on the performance of employees, also co-occurs, it is also concluded that the organizational climate is fundamental to have employees with better performance and motivation which affects a greater productivity of the company.

**Keywords:** Organizational climate, performance, motivation, productivity



## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas afrontan un mercado mucho más competitivo y cambiante debido a la crisis que se está atravesando, obligando a las organizaciones a adaptarse a los cambios drásticos que se presentan y a situaciones cada vez más exigentes; por ende, hoy en día las compañías con el fin de tener colaboradores más productivos optan por mejorar el clima organizacional de manera que puedan brindar un agradable ambiente de trabajo a sus trabajadores manteniendo el cuidado y seguridad de cada uno de ellos. Las empresas constructoras no son ajenas a este problema, puesto que los obliga a acoplarse a la nueva realidad utilizando el teletrabajo con el fin de cuidar a sus colaboradores. Sin embargo, los más beneficiados son el personal administrativo, debido a la dicotomía de trabajo que tienen las constructoras en donde el personal operativo está obligado a laborar en campo, trayendo como consecuencia empleados descontentos.

Pilligua y Arteaga (2019) manifiestan que el clima organizacional es muy importante para las empresas, puesto que un buen ambiente laboral permite que los colaboradores tengan una mayor productividad y eficiencia en sus procesos. En estudios realizados se reflejó que los colaboradores involucrados con la organización tienen hasta un 30% mejor rendimiento que los demás (p.56). Por lo tanto, el clima organizacional captado por el trabajador se relaciona con la motivación intrínseca que siente en el trabajo contribuyendo a una mejor satisfacción laboral y mejorando productividad de los colaboradores.

Asimismo, Banegas (2017) manifiesta que mantener un buen clima organizacional es muy importante para las empresas, puesto que al haber un grato clima laboral los trabajadores aumentan su rendimiento en sus labores. (p.46). De esta manera, hace referencia que las compañías deben establecer normas y políticas que rijan un adecuado ambiente laboral que permita que los colaboradores se sientan cómodos y satisfechos.

A nivel internacional Engler (2019) realizó un estudio en Argentina obteniendo que por lo menos el 54% los colaboradores locales no se sienten a gusto con el ambiente donde trabajan. Para medir la percepción del clima organizacional analizó la razón de las incomodidades, teniendo como resultado que el 64% de los 1000 encuestados acató que se debe a la falta de interés de la compañía, el

cual los desmotiva a realizar un buen trabajo. Por otro lado, el 86% de los disconformes mencionó que cambiaría de empleo si le ofrecieran un mejor clima organizacional donde la empresa se preocupe por su bienestar y comodidad. Finalmente, el 94% de los colaboradores del estudio manifestaron que el clima laboral influye en la productividad y eficiencia en sus áreas de trabajo

A nivel nacional, según Martínez y Yépez (2017) manifestaron que en los últimos años las empresas constructoras han optado por realizar diferentes prácticas para poder mejorar el desempeño de los colaboradores (p.65). Por ende, hoy en día las empresas con el fin de ser más competitivos toman como modelo la industria de automóviles el cual se centra en mejorar la productividad mediante un buen ambiente laboral; es decir, se preocupan por brindar un buen clima organizacional a los colaboradores de tal manera que puedan realizar su trabajo eficientemente.

A nivel local las empresas constructoras cuentan con una variación de problemas que afectan la productividad de los colaboradores. Entre los problemas más frecuentes se encontraron: La falta de motivación al personal, y la falta de reconocimiento por sus logros, el cual genera que los colaboradores no puedan desenvolverse como deberían. Si bien es cierto las empresas tratan de mantener satisfechos a sus colaboradores, la vida rutinaria y la falta de motivación e innovación en los ambientes laborales, hace que los empleados no sean tan eficientes. Por su parte, Pillaca (2019) argumenta que en la empresa constructora LUCS consultores y contratistas generales S.R.L los trabajadores no tienen un buen rendimiento, debido a que el clima laboral no es tan bueno, además de que no se practican los valores ni tampoco motivan a sus empleados.

Las empresas constructoras tienen como objetivo social la elaboración y ejecución de proyectos de construcción y edificación, así como también la planeación, desarrollo, supervisión y administración de las obras. En este contexto el problema se circunscribe en cómo las empresas deben mejorar el clima organizacional, de manera que les permita aumentar la productividad laboral y por ende, obtener mayores ingresos. Asimismo, para que la empresa tenga un mayor rendimiento es importante utilizar estrategias para mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Por la naturaleza en base a los trabajos que realizan las empresas constructoras se tiene muy marcada la manera en que laboran, tanto la parte de dicotomía de trabajo que se realiza en sus oficinas principales, así como también el trabajo de campo, el cual se distribuyen en la región de Ancash. De esta manera, es importante que los directivos siempre estén pendientes de sus colaboradores a fin que puedan alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

Las empresas constructoras no fueron ajenas a la realidad que se está viviendo actualmente. La pandemia trajo como consecuencia la paralización de varias obras que se encontraban en ejecución, generando grandes pérdidas a las empresas constructoras. Sin embargo, a pesar de todos los problemas generados como consecuencia del Covid-19 el rubro construcción fue uno de los sectores menos golpeados por la pandemia en comparación a otros.

Se eligió una variable para la investigación, donde se determinó como se encuentra el clima organizacional en las empresas constructoras. Asimismo, se formuló estrategias y recomendaciones que contribuyen a un mejor clima organizacional.

Por lo tanto, el problema que se planteó fue ¿Cuál es el nivel de Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021?

El presente estudio fue justificado mediante los siguientes contextos:

El trabajo de investigación es conveniente, puesto que se dio a conocer la relevancia del clima organizacional en el rendimiento de los colaboradores y como esto también repercute en su satisfacción laboral. Asimismo, también podrá ser tomada como base para futuras investigaciones.

La investigación tiene implicancia práctica, puesto que beneficia tanto a empresas locales, nacionales e internacionales, dado que se dio a conocer los factores más influyentes en el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, permitiéndoles formular estrategias para mejorar el ambiente laboral. Asimismo, se aportó a las empresas el conocimiento de que un buen clima organizacional puede brindar mejores resultados.

De igual manera, la investigación tiene relevancia social siendo los principales beneficiarios los colaboradores, además de que se dio a conocer cómo afecta el

clima organizacional en el rendimiento de los colaboradores. Como segundo beneficiario fue la empresa, dado que al final se brindó estrategias y recomendaciones para poder lograr un mejor clima laboral a fin de tener empleados más productivos. De igual forma también benefició a las demás empresas constructoras del Perú.

Finalmente cuenta con utilidad metodológica, puesto que la presente investigación contribuye al desarrollo y validación del instrumento de recolección de datos para la variable de estudio, el cual permitió medir el clima organizacional de una manera correcta y concisa. Este instrumento y método servirá como referencia para investigaciones futuras, además de que puedan tomar el instrumento y técnica como base.

De esta forma, se planteó el objetivo general: Analizar el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Analizar la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021. Analizar la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021. Analizar las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021. Analizar las relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021. Analizar los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021. Analizar los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021 y por ultimo: Establecer una propuesta de mejora de clima organizacional para las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentó investigaciones previas relacionadas al tema en diferentes contextos

A nivel internacional Gonzales (2019) en su tesis de licenciatura, se propuso: Conocer la percepción del clima organizacional en la industria de construcción. El estudio fue descriptivo. Asimismo, presentó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. Para el análisis se elaboró un cuestionario el cual se efectuó a 160 colaboradores, comprobando que existe un buen clima organizacional, según se expresó en un 65%, mientras que el 36,15% lo consideró en un nivel medio, esto se debe a que los colaboradores manejan muy bien las relaciones interpersonales, creando un mejor ambiente y mayor confianza entre colaboradores; el 38,46% de los encuestados consideró que hay una estructura buena, mientras que el 42,31% lo calificaron como regular a la dimensión responsabilidad. De igual forma, el 30,77% de los colaboradores mencionó que solo a veces los recompensan por sus logros, pero que no conocen a profundidad sus necesidades. Finalmente, el 42,31% manifestó que sienten temor para relacionarse con los demás (p.54).

García (2018) en su tesis de licenciatura, se propuso: Conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima organizacional de la empresa constructora JR S.A.S. El tipo de investigación fue descriptivo y con enfoque cuantitativo. Para el análisis se elaboró un cuestionario el cual se efectuó a 100 colaboradores concluyendo que existe un buen clima laboral en la constructora, expresado por el 52% de los colaboradores, mientras que el 48% lo considera en un nivel regular, debido a que existe buenos estándares de desempeño según manifestaron el 65% de los encuestados; el 60% de los colaboradores indicaron que hay una buena estructura, resaltando la buena comunicación asertiva que prevalece entre subordinados y superiores; el 46% de los colaboradores mencionaron que a veces se sienten identificados por la empresa, en contraste al 54% los cuales mencionaron que solo a veces se encuentran identificados . Por otro lado, el 52% acató que existe buena relación laboral y que además prevalece confianza en la compañía; el 62% indicó que en la empresa no hay conflictos ni discrepancias (p.62).

Carvajal y Piza (2019) en su tesis de licenciatura, se propuso: Analizar el comportamiento del clima organizacional en la empresa constructora Nomur S.A. La investigación fue descriptiva, con diseño no experimental y de corte transversal. Para el análisis de resultados se elaboró un cuestionario, el cual se aplicó a 31 colaboradores de la empresa, concluyendo que existe un clima laboral bueno según indicaron el 48%, en contraste del 43% quienes lo calificaron en un nivel medio, y un 9 % en un nivel malo. Asimismo, las dimensiones que más influyen en el clima organizacional fueron la estructura con un 56%, las recompensas con un 61%, las condiciones de trabajo con un 71% y las relaciones interpersonales con un 51% según acataron los colaboradores (p.32).

En Ecuador, Noboa et al (2018) en su artículo científico de la Universidad Tecnología ECOTEC, se propuso: Identificar el clima organizacional de una empresa ecuatoriana del sector construcción, fue un estudio transversal. Para el análisis se elaboró un cuestionario el cual se efectuó a 250 colaboradores de la empresa constructora, concluyendo que existe un clima organizacional “bueno” según indicó el 76%. Entre los principales factores que influyen en el clima organizacional se hallaron: las recompensas con un 62%, la estructura con un 88%, el liderazgo en un 58%, las buenas relaciones en un 70% y las condiciones de trabajo en un 63%, apoyo en un 89% y por último un 35% de los colaboradores mencionaron que no se sienten identificados con la empresa.

En la India, Ravishandakar y Batcha (2017) en su artículo científico titulado “Clima organizacional comparativo de los trabajadores permanentes y temporales en la industria de la construcción”, se propuso: Analizar la percepción de clima organizacional. Se elaboró un cuestionario, el cual se efectuó a 120 colaboradores, concluyendo que la empresa tiene un clima organizacional positivo que permite una mayor productividad en la empresa según lo expresó el 65%. Respecto a las dimensiones se obtuvo un clima organizacional regular en la dimensión normas con un 63%, estructura con un 53%, identidad con la empresa con un 56%, un 61% mencionaron que son recompensados, desafíos con un 67%, apoyo 59% y conflictos con un 63%.

En Taiwán, Luh (2015) en su artículo científico se propuso: Analizar el clima

organizacional en el puerto Kaohsiung. El análisis de recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario, el cual se efectuó a 320 colaboradores, concluyendo que el clima organizacional en el puerto Kaohsiung es bueno. Además, se comprobó que lo más resaltante en el clima organizacional son la dimensión estructura, con un 65%, cooperación con un 53%, motivación con un 56%, apoyo con un 67%, conflicto con un 71% y finalmente el 68 % de los encuestados mencionaron que existe una buena relación laboral.

En Cuba, Pupo et al (2018) en su artículo científico de la Universidad de Holguín, se propuso: Analizar el clima organizacional de tres empresas constructoras de cuba, para lo cual se elaboró un cuestionario el cual fue aplicado a una muestra conformada por 194 colaboradores, concluyendo que hay un clima laboral medio, en la cual las empresas coincidieron que los factores más predominantes son las relaciones interpersonales con un 69%, responsabilidad con un 59%, apoyo, con un 65%, recompensas con un 68%, estructura con un 61% e identidad con un 73% según manifestaron los empleados.

En Guatemala, Gonzales (2020) en su artículo científico de la Universidad de San Carlos de Guatemala se propuso: Identificar cómo impacta el clima organizacional en la empresa constructora CARMOR. El estudio fue transversal. Para el análisis se efectuó un cuestionario a una muestra de 57 colaboradores, concluyendo que existe un buen clima organizacional según lo expresaron el 66% de los encuestados indicando que los principales factores que repercuten en el clima son las buenas recompensas, cooperación y las buenas relaciones según mencionaron el 71% del personal encuestado.

En India, Raja y Madhavi (2019) en su artículo científico de la Universidad Annamalai, se propuso: Identificar cómo influye el clima organizacional en el desempeño de la industria construcción. Se realizó un muestreo aleatorio sistemático dando como resultado a 423 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario, concluyendo que el clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores expresado mediante el Rho de Spearman de 75%. Entre los aspectos más representativos se encontraron la motivación interna de la organización, la buena comunicación, y las buenas relaciones según lo expresaron el 84% de los encuestados.

Los antecedentes de la presente investigación en el contexto nacional fueron: Arcela y Troncos (2020) en su investigación científica se propuso: Analizar el clima organizacional de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Piura Para obtener los datos se realizó mediante la técnica de muestreo censal. La investigación fue no experimental y de corte transversal. Para el análisis se elaboró un instrumento el cual se aplicó a 31 empleados, concluyendo que el clima organizacional de la empresa constructora de Piura es bueno, en donde los factores que más prevalecieron fueron el buen manejo para resolver conflictos según el 54%, prevaleciendo las buenas relaciones y la buena comunicación que existe en la empresa según acató el 45%. Asimismo, establecieron que para que prevalezca un buen clima organizacional es necesario establecer pilares que mantengan el respeto mutuo entre colaboradores a fin de evitar discrepancias y desacuerdos.

Castillo y Marcelo (2019) en su investigación científica se propuso: Determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L — 2019. Para obtener los datos se realizó mediante la técnica de muestreo censal. La investigación fue no experimental y de corte transversal. Para el análisis se elaboró un instrumento, el cual se aplicó a 34 empleados comprobando que existe un clima organizacional bueno según mencionaron el 44,1% de los encuestados, asimismo indicaron que entre las dimensiones más influyentes en el clima organizacional se encuentran la estructura con un 38%, comunicación con un 59%, identidad con un 61%, responsabilidad con un 44%, motivación con un 43% y recompensas con un 56% (p.53).

Muñoz (2018) en su tesis de bachiller, se propuso: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Rio Huallaga. El estudio fue aplicado, con diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, el instrumento fue diseñado con la escala de Likert, el cual se aplicó a 80 trabajadores, comprobando que existe un buen clima organizacional según lo expresó el 76% indicando que existe un buen ambiente de trabajo. Asimismo, el clima organizacional está relacionado con las buenas condiciones laboral según lo expresaron un 66% de los encuestados (p.46).



Calcina (2015) en su artículo científico de la Universidad Nacional del Altiplano se propuso: Determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño de los docentes de dos universidades. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional no experimental, concluyendo que el clima organizacional guarda relación con el desempeño, expresado mediante el coeficiente de correlación de Pearson (0,77). Asimismo, mencionaron que hay un mal clima laboral según lo indicó el 58% del personal encuestado.

Urbano (2018) en su artículo científico de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo se propuso: Analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de una institución del Estado del Perú (Administración local de agua - Huaraz). Para el análisis se elaboró un instrumento para medir el clima laboral y desempeño, el cual se efectuó a una muestra de 33 colaboradores concluyendo que el clima organizacional es bueno según el 54% de los colaboradores, mientras que el 38% de los encuestados indicó que el desempeño es regular.

Penachi (2019) en su artículo científico se propuso: Describir el clima organizacional del Instituto Nacional de Defensa Civil. Para el análisis se efectuó un instrumento a 196 colaboradores, concluyendo que el clima organizacional es bueno según lo expresaron el 74% de los empleados encuestados indicando que los factores que más repercuten en el ambiente laboral son las recompensas en un 56%, las condiciones de trabajo en un 71%, estructura con un 67% y responsabilidad con un 65% según la opinión de los encuestados del estudio.

Zegarra (2015) en su artículo científico de la Universidad Nacional del Altiplano se propuso: Analizar cómo influye el clima organizacional en el desempeño de las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El estudio fue básico. Para el análisis se hizo uso de un cuestionario, el cual se aplicó a 133 docentes, concluyendo que prevalece un buen clima laboral según lo expresaron el 55% de los colaboradores. Por otro lado, manifestaron que las dimensiones que más influyen en el clima son ambiente de trabajo con un 67%, cooperación con un 76%, estructura con un 67% e identidad con un 78% según lo indicaron.

Vera y Suarez (2018) en su artículo científico se propuso: Determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño, corporación de

telecomunicaciones del cantón La libertad. Para el análisis elaboró un cuestionario de 15 preguntas, el cual se efectuó a una muestra de 33 personas, concluyendo que predomina un clima organizacional bueno según el 56% de los encuestados indicando que la empresa no brinda reconocimiento por sus logros obtenidos, generando trabajadores poco satisfechos, según lo indicó el 80% de los empleados.

Panta (2019) en su tesis de maestría, se propuso: Identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la empresa constructora “Hielos Chimbote JG S.A.C — 2018. La investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores, a los cuales se les efectuó un cuestionario comprobando que el clima organizacional es bueno, según lo expresaron el 64% de los colaboradores, además manifestaron que la dimensión autonomía se encuentra en un nivel regular según lo expresaron el 48%, por otro lado, el 44% calificó a la estructura como bueno y finalmente a la dimensión apoyo lo calificaron como bueno según el 44% de los encuestados.

Torres (2017) En su tesis de licenciatura, se propuso: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de empresa constructora Conmetal y Servicios E.I.R.L - Nuevo Chimbote 2017. La investigación fue descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de corte transaccional. La muestra se conformó por 45 trabajadores a los cuales se aplicó un cuestionario, comprobando que el clima organizacional es alto según lo expresaron el 71% de los colaboradores. Asimismo, las condiciones de trabajo y las recompensas son buenas según lo expresaron el 72% de los colaboradores encuestados (p. 60).

La presente investigación se sustenta por las siguientes teorías de la administración:

Según Mayo (1949) en su teoría de las relaciones humanas, elaboró un análisis comprobando que el rendimiento de los colaboradores está ligado a la relación que existe entre jefe y subordinado de tal manera que genera un ambiente ideal para trabajar todos en equipo. Se basa en que las organizaciones deben entender las necesidades psicológicas de los colaboradores, entendiendo su

comportamiento y fortaleciendo el clima organizacional.

Asimismo, Fayol (1984) en su teoría científica, se enfoca en el bienestar de toda la organización, en el cual proporcionó un marco de trabajo por áreas funcional para poder desarrollar mejor sus actividades. Impulso el modelo administrativo el cual estuvo dedicado a resolver problemas esencialmente en el área de producción, pues a mayor producción mayores ganancias para la empresa.

Por otro lado, Maslow (1943) en su teoría de comportamiento organizacional consideró que las necesidades son un producto psicológico, en el cual precisó que las necesidades humanas se estructuran jerárquicamente, de tal manera que satisface las necesidades de los colaboradores reflejando un mejor ambiente laboral que los motive a tener un mejor rendimiento.

Asimismo, la investigación se sustenta mediante las siguientes bases teóricas relacionadas al clima organizacional:

El clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno de una organización, así como también las relaciones personales y diversas reglas que afectan al trabajo en la organización; es decir, es el comportamiento que tiene un empleado frente a un determinado entorno o ambiente de una organización, el cual repercute en la motivación y rendimiento de un colaborador (Litwin y Stringer, 1968, p. 252).

Campbell et al (1970) manifestaron que el clima organizacional es el reflejo de las actitudes y expectativas que representan a la organización; es decir, los factores que repercuten en el comportamiento y comodidad de los colaboradores, manifestando que los factores más predominantes para que predomine un buen ambiente laboral son las compensaciones por logros, el cual permite a los colaboradores trabajar motivados.

Forehand y Gilmer (1964) manifestaron que el clima organizacional es consecuencia de las características que perduran en la empresa, acorde a la percepción de los colaboradores, estableciendo que es importante una buena relación entre jefe subordinado que permita manejar las discrepancias que se presenten.

El entorno ambiental de la organización puede determinar la motivación de un colaborador y por ende, una mejor conducta. El clima organizacional refleja los aspectos relevantes que tiene una compañía u organización; es decir, la motivación o estímulo de los colaboradores para sentirse más cómodo en su trabajo (Chiavenato, 2006, p. 468).

Asimismo, Méndez (2006) expresa que el clima organizacional es la percepción de un individuo hacia un ambiente laboral acorde a la estructura organizacional que se hallan en la empresa (motivación, liderazgo, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones) los cuales orientan al individuo a tener un mejor comportamiento dentro de la organización, indicando que mediante estos factores se determina el grado de satisfacción (p.27).

De igual manera Uribe (2015) define al clima organizacional como el efecto del comportamiento y desarrollo de cada colaborador dentro una organización, manifestando que es de gran relevancia determinar las propiedades psicométricas del clima organizacional de una manera amplia y simplificada, para poder establecer parámetros que puedan potenciar el ambiente laboral (p.44).

Pritchard y Karasick (1973) establecieron que el clima organizacional es consecuencia del comportamiento y políticas de la empresa, orientándose de que los colaboradores deben sentirse cómodos en el ambiente donde laboran. Se basaron en la flexibilidad para manejar conflictos a fin de mantener un ambiente armonioso que se refleje en una mayor productividad y eficiencia de los colaboradores. Asimismo, indicaron que las remuneraciones son uno de los puntos más importantes para que los colaboradores tengan una buena percepción del clima laboral.

De igual forma (Brunet 2014) manifestó que el clima organizacional es el reflejo de las actitudes y creencias de los colaboradores hacia un determinado entorno o ambiente de una compañía, el cual repercute en su comportamiento de manera positiva o negativa influyendo además en el desempeño en su área de trabajo. Es el comportamiento de un individuo, producto de las condiciones, el ambiente y las relaciones interpersonales que perciben dentro de una organización; es decir, los valores y capacidades de desarrollo que una organización ofrece.

De esta manera es importante analizar el clima organizacional por las siguientes razones: Evaluar el grado de satisfacción de los colaboradores en la organización y el comportamiento que genera. Asimismo, es importante evaluar los conflictos de estrés y factores que repercuten en la productividad y eficiencia dentro de la organización y por ultimo establecer pautas de manera que se puedan prevenir los problemas se presenten (Dessler, 1976).

Los factores ligados a la estructura y tecnología dentro de una organización, el puesto en donde se desenvuelve, así como el salario que reciben, repercute en el comportamiento del colaborador, Por otro lado, el nivel de satisfacción que percibe dentro de una organización, tales como las actitudes y relaciones interpersonales dentro de la compañía influye en la percepción que tienen los compañeros de trabajo y superiores acerca del ambiente y clima dentro de la compañía (Pereira y Solís, 2019).

De igual forma, se presentaron las siguientes teorías del clima organizacional

la teoría de los factores de Herzberg (1959) quien se basa en los factores de higiene y motivacional, en donde los factores de higiene representan los elementos ambientales de un área de trabajo que necesiten atención constante con el fin de prevenir la insatisfacción salarial y otras recompensas, además de las condiciones de trabajo y la supervisión que afecten al comportamiento de los colaboradores. De igual forma, para que surja la motivación y la satisfacción parte desde la parte interna que proporcionen las tareas con las aspiraciones personales. De acuerdo a esta teoría si un empleado considera su labor como carente esta tendrá consecuencia un mal comportamiento en la empresa. Por lo tanto, los administradores y gerentes deben de poner énfasis en mantener un clima armonioso en la empresa, a fin de enriquecer el trabajo.

Según Litwin y Stringer (1968) consideran que existen 3 variables que determinan el comportamiento de un individuo:

Las variables causales o independientes, están direccionadas en la manera en que obtiene resultados, se diferencia porque pueden ser cambiadas y modificadas por los miembros de la compañía, estos cambios pueden establecer nuevos parámetros de causa y efecto.

Las variables intermediarias, dan a conocer el estado desde la parte interna de la compañía; es decir, las relaciones interpersonales, las motivaciones, y la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.

Las variables dependientes, son el efecto conjunto de los dos variables causales e intermediarias; es decir, refleja los resultados que se han logrado en la compañía, desde la parte operativa hasta la parte financiera.

La unión de estas dos variables permite analizar los tipos de clima laboral que predomina en una compañía, los cuales pueden ser autoritario o abierto, dependiendo de cada corporación.

Por otro lado, Likert (1967) establece que la percepción de los miembros de la compañía respecto al clima organizacional parte del sentimiento que tienen hacia la empresa; es decir, se rige del comportamiento que existe dentro de la compañía, además de las condiciones que aprecian tanto internamente como externamente los cuales repercuten en el rendimiento y conducta de los colaboradores, manifestando además que el manejo de discrepancias y la descentralización para tomar decisiones es uno de los factores que rigen en el clima organizacional.

La reacción de una persona en una situación o ambiente depende del grado de satisfacción que siente en un determinado lugar, mediante el cual se determina el comportamiento que la persona va adoptar. Por tanto, hay cuatro factores que determinan la percepción del clima y mediante los cuales se podrá explicar los microclimas dentro de una compañía.

Clima tipo Autoritario — explotador: En este tipo de clima, los colaboradores de bajos “rangos” no tienen voto de palabra para tomar una decisión, solo viven con miedo a ser despedidos o sancionados; es decir, se vive en un ambiente donde no existe una buena relación entre la directiva y los colaboradores

Autoritario paternalista: Las decisiones se rigen por los directivos de la compañía, sin embargo, existen casos donde también los jefes hacen uso de premios para mantener motivado al personal, en este clima la parte directiva hace caso omiso a las necesidades sociales de sus colaboradores.

Clima de tipo participativo, consultivo: En este tipo de clima la parte directiva de

la compañía tiene una buena relación y confianza con los empleados inferiores. Sin embargo, en algunas ocasiones se les permite que también propongan ideas y ayuden a tomar decisiones. En general, se maneja un ambiente con bastante dinamismo y enfocados en cumplir sus metas establecidas.

Participación en grupo: En este clima los directivos manejan una buena relación con confianza con los trabajadores, se maneja una buena comunicación entre jefe — trabajador y se permite la colaboración y acotación para la toma de decisiones dentro de la compañía.

De igual forma, Martin y Colbs (1998) mencionan que existen dos escuelas que refieren a la variable de estudio: La Gestalt y funcionalista.

Escuela Gestalt: Indica que existe dos principios referentes a la percepción del individuo. En primer lugar, se encuentra la manera en cómo un individuo capta las cosas que existen tal cual como se ve y la segunda refiere en cómo actúa el pensamiento permitiendo adaptar un nuevo proceso de integración. Esta teoría hace referencia que la percepción del colaborador hacia un ambiente de trabajo, repercute en el comportamiento y la productividad de la organización.

Escuela Funcionalista: Se refiere al proceso en que un individuo tarde en adaptarse a un ambiente o entorno; es decir, mediante su comportamiento determina el clima en el que se encuentra a diferencia del concepto de la escuela Gestalt que menciona que no tienen otra opción más que adaptarse (p.32).

Por otro lado, Brunet (1992) establece que el clima organizacional se rige de la percepción de las siguientes variables:

Estructura organizacional: Se incluye los niveles jerárquicos de la compañía mediante un organigrama incluyendo los puestos de cada colaborador, además de las normas y procedimientos que establece la empresa.

Procesos organizacionales: Se refiere a los factores que inciden en el ambiente laboral por parte de los miembros de la empresa, siendo los puntos que más predominan: La gestión de conflictos, las compensaciones, la comunicación y el liderazgo para que los colaboradores se sientan motivados y satisfechos.

Para medir y analizar la variable Litwin y Stringer (1968) hacen referencia a las siguientes dimensiones del clima organizacional:

**Estructura:** Está vinculada a las normas, deberes, reglas y políticas y obligaciones de la compañía ligados al comportamiento del colaborador.

**Responsabilidad:** Es la forma en que un individuo percibe sobre el ser su propio jefe, el poder tomar decisiones por sí mismo, el imponerse reglas y sus propias exigencias. En este aspecto es fundamental estimar la supervisión y el compromiso.

**Recompensa:** Se refiere a los incentivos o estímulos justos recibidos por la labor que realiza; es decir, la manera en que una organización premia a un colaborador por un trabajo bien hecho.

**Riesgos:** Se refiere a la manera en que se siente un individuo cuando afronta retos y desafíos que se crucen en el trabajo, además de los desafíos que se impone la compañía para que pueda cumplir con los objetivos y metas establecidas. El riesgo es la medida que salga bien o mal.

**Apoyo:** Refleja la manera en que un colaborador percibe un ambiente de trabajo, respecto a las relaciones interpersonales dentro del área de trabajo, tanto con colegas como con los jefes. Es la percepción o sentimiento que siente un colaborador ya sea por parte de los directivos o compañeros de trabajo para ser apoyados ante cualquier circunstancia que se presente.

**Relaciones:** Releja el valor percibido por parte de los colaboradores hacia la calidez de un ambiente laboral el cual se ve reflejado en las malas o buenas relaciones que predomina entre jefe y subordinado.

**Estándares:** Se refiere a la percepción de los colaboradores respecto a la importancia que le ponen por el cumplimiento de las normas y políticas de desempeño de la compañía.

**Conflicto:** Es la manera en que los colaboradores, tanto jefe como subordinado, aceptan las situaciones y problemas que se presenten, de tal manera que hagan frente a ello y puedan solucionarlo.

**Identidad:** Se refiere al sentimiento que tienen los empleados por pertenecer a una empresa; es decir, que tan ligados están a cumplir con los objetivos de la empresa.



### III. METODOLOGÍA

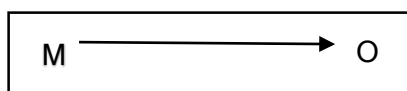
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, puesto que estuvo orientado a brindar soluciones a las empresas, teniendo como propósito poder implementarlos en la práctica (Ñaupas et al. 2014, p.184).

La investigación presentó un diseño no experimental, puesto que para el análisis no se manipuló la variable de estudio; es decir, solo se observaron los fenómenos en un determinado entorno, para después analizarlo. Asimismo, fue de corte transversal puesto que el análisis de medición de la variable solo se ejecutó en un solo momento (Hernández et al. 2014, p.107).

El estudio fue descriptivo, debido a que primero se describió la realidad en un determinado momento y entorno, tomando en cuenta las opiniones de los individuos del presente estudio. (Hernández et al. 2017, p.77).

Figura 1: Esquema Nivel correlacional:



**Dónde:**

**M:** muestra de estudio

**O:** Observación de la variable  
climaorganizacional

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, puesto que se siguió un método deductivo a través de fases establecidas, además que la variable de estudio se midió en resultados numéricos (Hernández, et al. 2017, p.98).

### **3.2. Operacionalización de variables:**

La presente investigación consideró a la variable clima organizacional de naturaleza cualitativa.

- Definición conceptual:

Litwin y Stringer (1968) manifiestan que el clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno de una organización, así como también las relaciones personales y diversas reglas que afectan al trabajo en la organización. (p.468)

- Definición operacional:

El clima organizacional es la manera en que los colaboradores perciben el ambiente de una organización. La presente variable se medirá a través de un cuestionario mediante las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, apoyo, relacione, estándares, conflicto e identidad.

- Indicadores:

Los indicadores que se consideraron en la variable clima organizacional fueron: Conocimiento de estructura, cumplimiento de reglas, normas y procedimientos, compromiso, toma de decisiones, supervisión, premios e incentivos, reconocimiento, compensaciones salariales, riesgos laborales, interés, colaboración, apoyo, comunicación, relación laboral, rendimiento, nivel de desempeño, discrepancias y desacuerdos, tolerancia, manejo de discusiones, identificación con la empresa y lealtad hacia las normas y metas.

- Escala de medición:

La escala de medición que se consideró para la variable clima organizacional fue de tipo ordinal (Escala de Likert).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población comprende a todos los elementos de estudio. Es la unidad de análisis, el cual hace mención al lugar específicamente donde se realizó la

investigación; es decir, es el conjunto de individuos que comparten cualidades similares en un determinado ámbito (Hernández et al. 2014, p.174).

La población de la presente investigación estuvo comprendida por los trabajadores de las empresas constructoras de la ciudad de Chimbote en el año 2021.

La unidad de análisis estuvo comprendida por: El trabajador de las empresas constructoras del distrito de Chimbote que se encontró laborando en el año 2021.

Los criterios de inclusión fueron: Los colaboradores de la parte administrativa y operativa que se encontraron en planilla y que se encontrando laborando en las empresas constructoras del distrito de Chimbote durante el año 2021.

Asimismo, los criterios de exclusión fueron: El gerente general, los colaboradores que no se encontraron en planilla y los trabajadores con descanso médico.

### **Muestra.**

La muestra comprende un subgrupo de toda la población; es decir, es una porción de la población el cual refleja los principales factores que nos permitirá realizar el análisis de estudio. La muestra son elementos de suma importancia ya que nos permitirán analizar el panorama de una problemática permitiendo agilizar el proceso del análisis, puesto que realizar un análisis con toda la población sería muy complicado (Bernal, 2010, p.161).

La muestra estuvo conformada por 151 colaboradores donde se incluye tanto la parte operativa (obreros) y el personal de confianza (el área administrativa de la empresa).

### **Muestreo**

Para calcular la muestra se realizó el muestreo aleatorio simple en el cual se seleccionó una proporción al azar del total de la población. Según (Hernández et al. 2014, p.174) lo define como un método donde toda la población tiene la probabilidad de ser seleccionada para la muestra de estudio; es decir, se da suponiendo que no se conoce la población para el análisis de estudio.

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

Se empleó la encuesta como técnica de investigación, el cual consiste en un conjunto de interrogantes que han sido elaboradas en base a las dimensiones de la variable de estudio, de esta manera se pudo recolectar los datos para la investigación. Para el análisis se diseñó un cuestionario de escala de Likert, el cual mediante la aplicación de la encuesta permitió recopilar opiniones respecto a la variable que se propuso medir. Asimismo, la aplicación del cuestionario ayudó a recopilar la información del clima organizacional y los factores más relevantes.

Se ejecutó un cuestionario como instrumento, dirigido a los colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, el cual estuvo compuesto por 28 ítems que permitieron analizar el Clima organizacional. Para la medición se usaron preguntas para evaluar la opinión de cada colaborador, permitiendo verificar y corroborar con los objetivos.

En cuanto a la validación del instrumento de acuerdo a lo que señala Hernández et al. (2014) la validez se entiende como el grado en el cual el instrumento hace la medición de una o más variables, siempre y cuando adaptándose a los principios (p.200). Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de expertos, tanto un metodólogo y dos temáticos de la investigación. La entrega de cada carpeta de evaluación a cada experto estuvo compuesta por lo siguiente: Cuadro de operacionalización de variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos, los cuales permitieron mejorar los instrumentos en función de las recomendaciones y sugerencias de los expertos.

Para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach en el cual se analizó la homogeneidad de los ítems, aplicándolo a una muestra piloto de 15 colaboradores de una empresa constructora con características similares. La confiabilidad se consideró aceptable puesto que el valor se asemejó más a 1.

### **3.5. Procedimientos**

Los datos se recogieron de la muestra seleccionada para la investigación. El análisis y recolección de datos se realizó mediante el cuestionario como

instrumento y por medio de la encuesta como técnica, el cual se aplicó a los colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. Asimismo, el instrumento estuvo dirigido a los colaboradores (Clima organizacional) para que marquen según su criterio. Es de tipo primarias, puesto que el investigador recogió la información de forma directa de unidad de análisis. Como primer paso, se envió una carta dirigida a las empresas constructoras de estudio, solicitando el permiso y autorización al investigador para la respectiva aplicación del instrumento de recolección de datos. De igual manera, el investigador diseñó y elaboró el instrumento para la aplicación, mediante el cual por medio de la aplicación del instrumento se recolectaron los valores respecto a las variables de estudio. Finalmente, ya una vez establecida la base de datos en el Excel 2016, se procedió a procesar para obtener los resultados.

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

El procesamiento de los datos se efectuó mediante el Microsoft Excel 2016. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva. Según (Hernández et al 2014, p.214) la estadística descriptiva se encarga de recoger, almacenar, ordenar, elaborar gráficos y tablas calculando parámetros de datos. Los resultados se presentaron mediante tablas simples. Se empleó la distribución de frecuencias el cual permitió detallar los resultados mediante tablas estadísticas, mostrando los datos recogidos de la aplicación del instrumento. Las figuras las cuales son complementarias, se representaron en forma de barras, las cuales permitieron conocer el clima organizacional. La herramienta Excel contribuyó a realizar el análisis de la variable de estudio y a su vez elaborar los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación estuvo basada en el código de ética de las empresas constructoras, de manera que no se malinterpreten suposiciones. Se tuvo mucha precaución por tratar de no revelar datos importantes de las empresas, es así que el trabajo también fue presentado a los gerentes de las empresas constructoras de estudio, brindándole sugerencias que puedan poner en práctica.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo general:** Analizar el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Tabla 1**

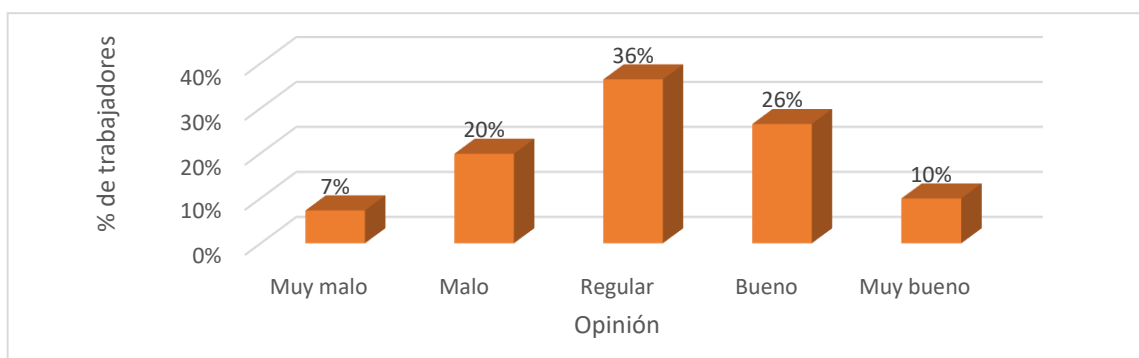
*Percepción del clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Trabajadores	
	N°	%
Muy malo	11	7%
Malo	30	20%
Regular	55	36%
Bueno	40	26%
Muy bueno	15	10%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 2**

*Nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto al clima organizacional en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 2, se desarrolló el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, de acuerdo a la percepción de los colaboradores en donde se aprecia que hay clima regular según manifestaron el 36% de los encuestados, en contraste al 20% que indicaron todo lo contrario.

**Tabla 2**

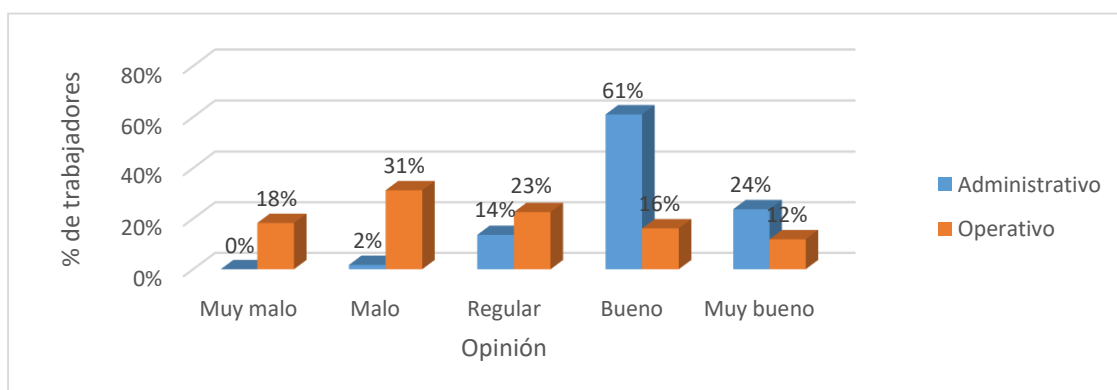
*Percepción del clima organizacional del personal administrativo y operativo de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Administrativo		Operativo	
	N°	%	N°	%
Muy malo	0	0%	17	18%
Malo	1	2%	29	31%
Regular	8	14%	21	23%
Bueno	36	61%	15	16%
Muy bueno	14	24%	11	12%
Total	59	100%	93	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 3**

*Nivel de clima organizacional según el personal administrativo y operativo de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto al clima organizacional en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 3, se desarrolló el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, de acuerdo a la percepción de los administrativos y operativos. En este se resalta que los administrativos lo califican como bueno según el 62% y regular según manifestaron el 14% de los encuestados. Por otro lado, el 51% de los operativos lo calificó como regular y muy bueno solo un 9% de los colaboradores.

**Objetivo específico 1:** Analizar la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Tabla 3**

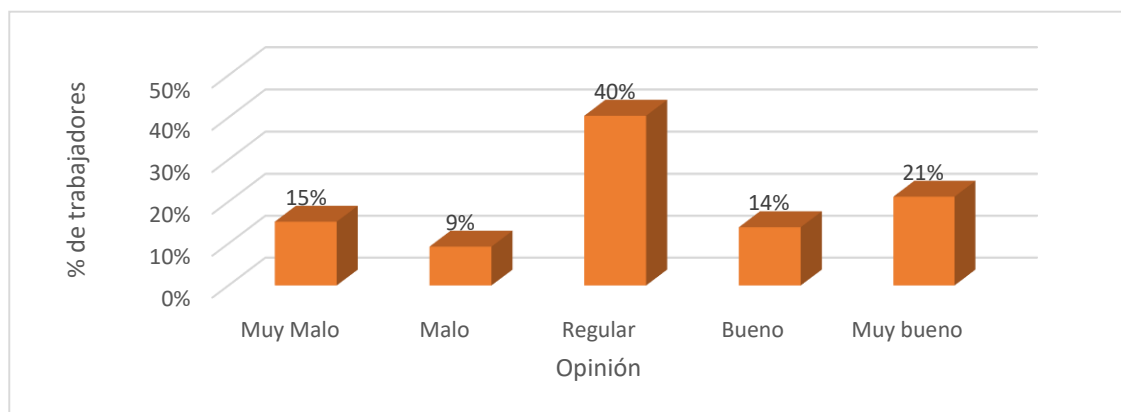
*Percepción de la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Trabajadores	
	N°	%
Muy Malo	23	15%
Malo	14	9%
Regular	61	40%
Bueno	21	14%
Muy bueno	32	21%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 4**

*Nivel de estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a la Estructura en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 4, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que prevalece una estructura regular según manifestaron el 40% de los colaboradores encuestados, en contraste al 21% quienes mencionaron que existe una estructura muy buena.



**Tabla 4**

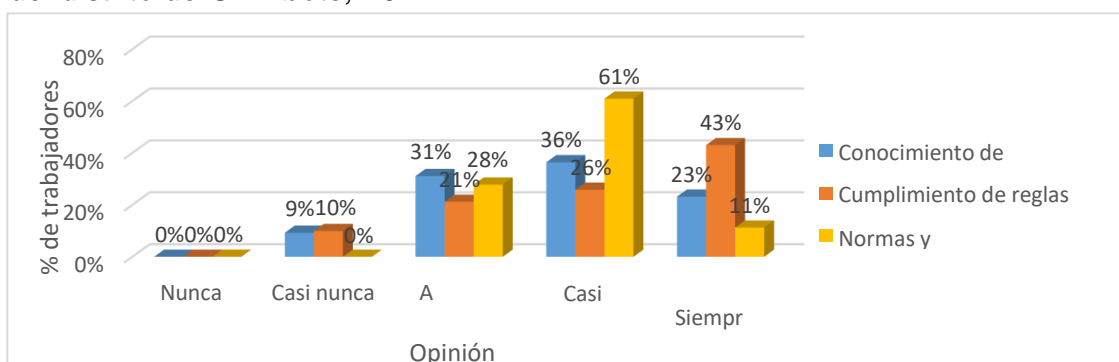
*Percepción de la estructura en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Conocimiento de estructura		Cumplimiento de reglas		Normas y procedimientos	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	14	9%	15	10%	0	0%
A veces	47	31%	32	21%	42	28%
Casi siempre	55	36%	39	26%	92	61%
Siempre	35	23%	65	43%	17	11%
Total	151	100%	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 5**

*Nivel de responsabilidad en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a la Estructura en su centro laboral.

### **Interpretación:**

En la figura 5, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que los colaboradores tienen conocimiento de la estructura según mencionó el 36%, asimismo se refleja que siempre se cumplen las reglas establecidas por la empresa según el 43%. Finalmente, el 61% mencionó que la empresa tiene bien definida las normas y procedimientos que se deben seguir reflejando así que las empresas constructoras tienen una buena estructura.

**Objetivo específico 2:** Analizar la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Tabla 5**

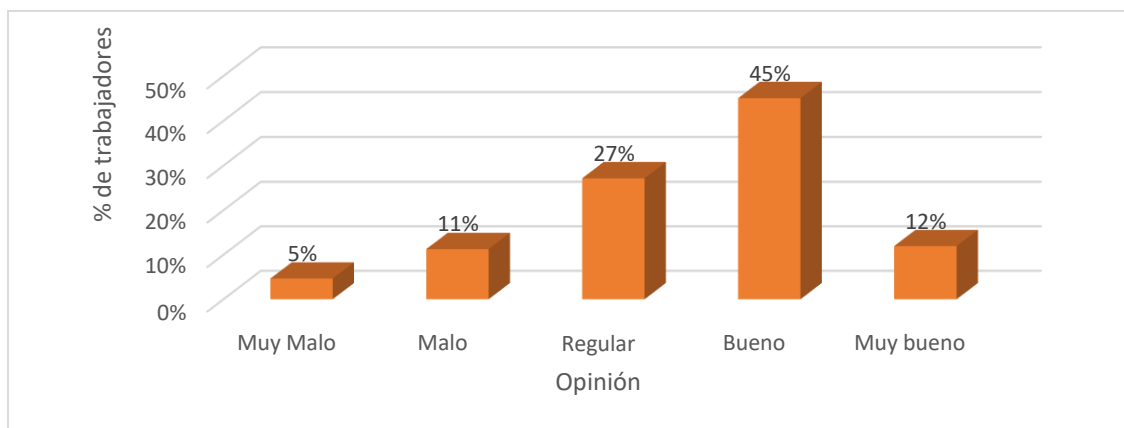
*Percepción de la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opini <sup>ó</sup> n	Trabajadores	
	N <sup>o</sup>	%
Muy Malo	7	5%
Malo	17	11%
Regular	41	27%
Bueno	68	45%
Muy bueno	18	12%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 6**

*Nivel de responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a la Responsabilidad en su centro laboral.

**Interpretaci<sup>ó</sup>n:**

En la figura 6, se desarrolló la percepci<sup>ó</sup>n de los colaboradores acerca de la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que la responsabilidad se encuentra en un nivel bueno seg<sup>ú</sup>n manifestaron el 45% de los colaboradores encuestados, mientras que el 11% mencionó que se encuentra en un nivel malo.

**Tabla 6**

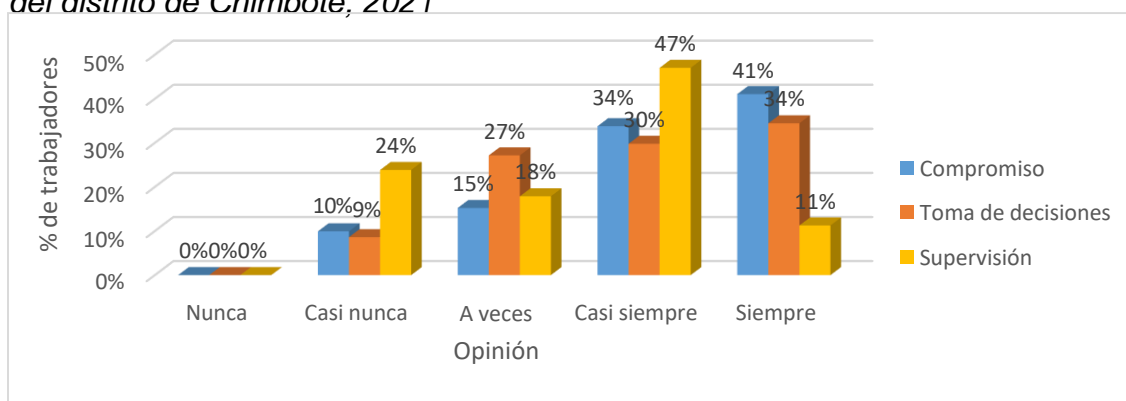
*Percepción de la responsabilidad en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Compromiso		Toma de decisiones		Supervisión	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	15	10%	13	9%	36	24%
A veces	23	15%	41	27%	27	18%
Casi siempre	51	34%	45	30%	71	47%
Siempre	62	41%	52	34%	17	11%
Total	151	100%	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 7**

*Nivel de responsabilidad en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a la Responsabilidad en su centro laboral.

#### **Interpretación:**

En la figura 7, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que los colaboradores están comprometidos con las metas según mencionó el 36%, asimismo se refleja que los colaboradores tienen autonomía para tomar decisiones según menciona el 34% de los encuestados y finalmente el 47% indicó que se sienten más cómodos trabajando sin mucha presión.

**Objetivo específico 3:** Analizar las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021.

**Tabla 7**

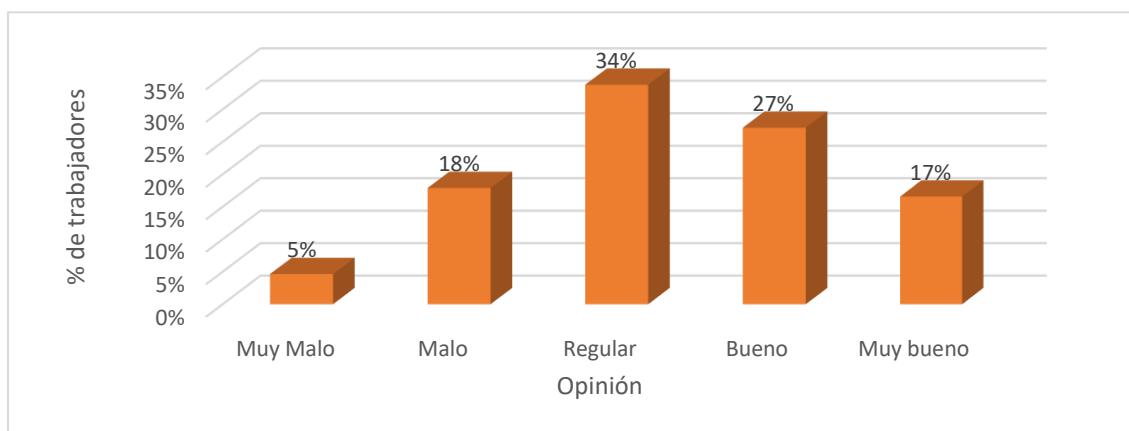
*Percepción de las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Trabajadores	
	N°	%
Muy Malo	7	5%
Malo	27	18%
Regular	51	34%
Bueno	41	27%
Muy bueno	25	17%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 8**

*Nivel de recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a las Recompensas en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 8, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que las recompensas son buenas según manifestaron el 44% de los colaboradores encuestados, mientras que el 34% mencionó que las recompensas son regular y que no satisface muy bien sus necesidades.

**Tabla 8**

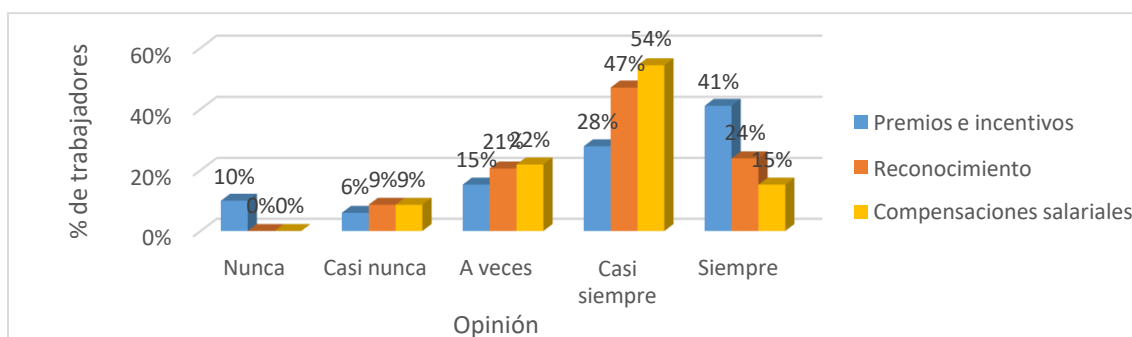
*Percepción de las recompensas en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Premios e incentivos		Reconocimiento		Compensaciones salariales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	15	10%	0	0%	0	0%
Casi nunca	9	6%	13	9%	13	9%
A veces	23	15%	31	21%	33	22%
Casi siempre	42	28%	71	47%	82	54%
Siempre	62	41%	36	24%	23	15%
Total	151	100%	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 9**

*Nivel de recompensas en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a las Recompensas en su centro laboral.

### **Interpretación:**

En la figura 9, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que el 41% de los colaboradores manifestaron que han recibido premios e incentivos por sus logros, asimismo el 47% opinó que la empresa reconoce a los que más destacan en su trabajo y finalmente el 54% mencionó que las compensaciones salariales lo motivan a realizar mejor su labor.

**Objetivo específico 4:** Analizar las relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Tabla 9**

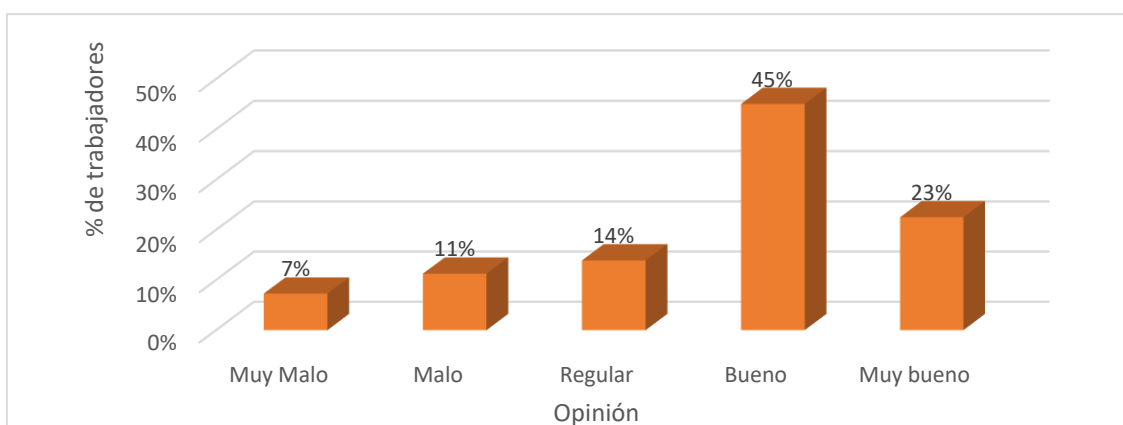
*Percepción de las relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opini <sup>o</sup> n	Trabajadores	
	N <sup>o</sup>	%
Muy Malo	11	7%
Malo	17	11%
Regular	21	14%
Bueno	68	45%
Muy bueno	34	23%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 10**

*Nivel de relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a las Relaciones en su centro laboral.

**Interpretaci<sup>o</sup>n:**

En la figura 10, se desarroll<sup>o</sup> la percepci<sup>o</sup>n de los colaboradores acerca de las relaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que las relaciones laborales son buenas seg<sup>u</sup>n manifestaron el 68% de los trabajadores encuestados, en contraste del 11% de los trabajadores que mencionaron que las relaciones son malas.

**Tabla 10**

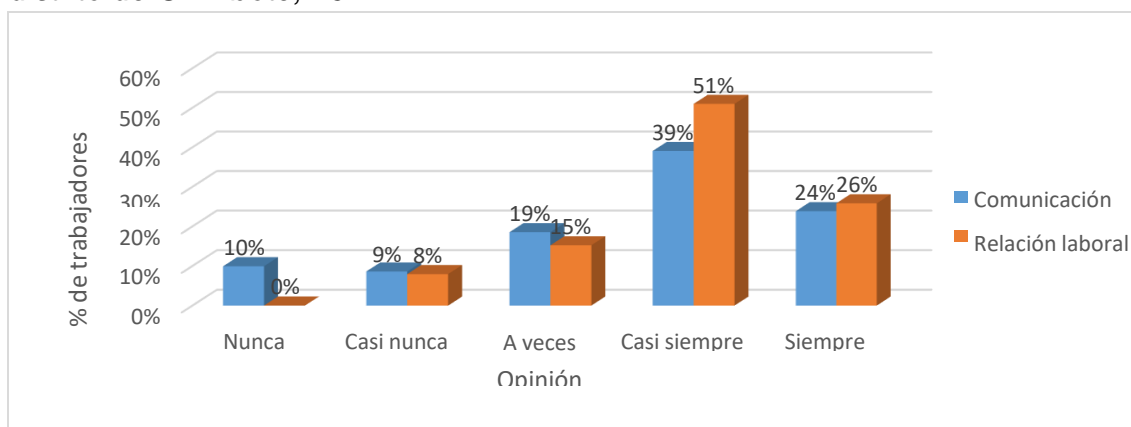
*Percepción de las relaciones en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Comunicación		Relación laboral	
	N°	%	N°	%
Nunca	15	10%	0	0%
Casi nunca	13	9%	12	8%
A veces	28	19%	23	15%
Casi siempre	59	39%	77	51%
Siempre	36	24%	39	26%
Total	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 11**

*Nivel de relaciones en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a las Relaciones en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 11, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de relaciones laborales de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que los colaboradores siempre tienen una buena comunicación entre compañeros de trabajo según mencionó el 39%, asimismo manifestaron que siempre hay una buena relación entre jefe y subordinado el cual crea un mejor ambiente laboral según opinó el 51% de los encuestados.

**Objetivo específico 5:** Analizar los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021.

**Tabla 11**

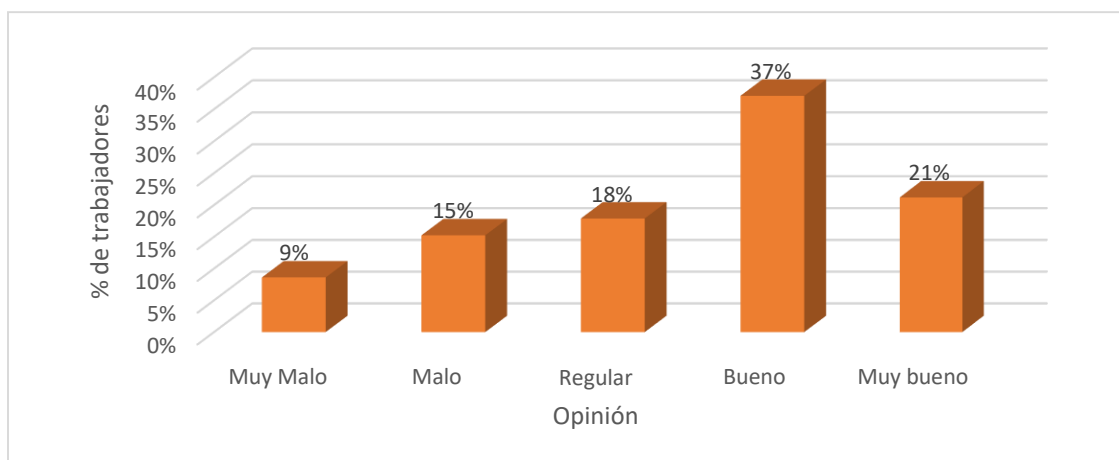
*Percepción de los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Trabajadores	
	N°	%
Muy Malo	13	9%
Malo	23	15%
Regular	27	18%
Bueno	56	37%
Muy bueno	32	21%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 12**

*Nivel de estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a los estándares en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 12, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que los estándares de desempeño son buenos según manifestó el 37% de los trabajadores encuestados, mientras que el 15% mencionó que los estándares son malos.



**Tabla 12**

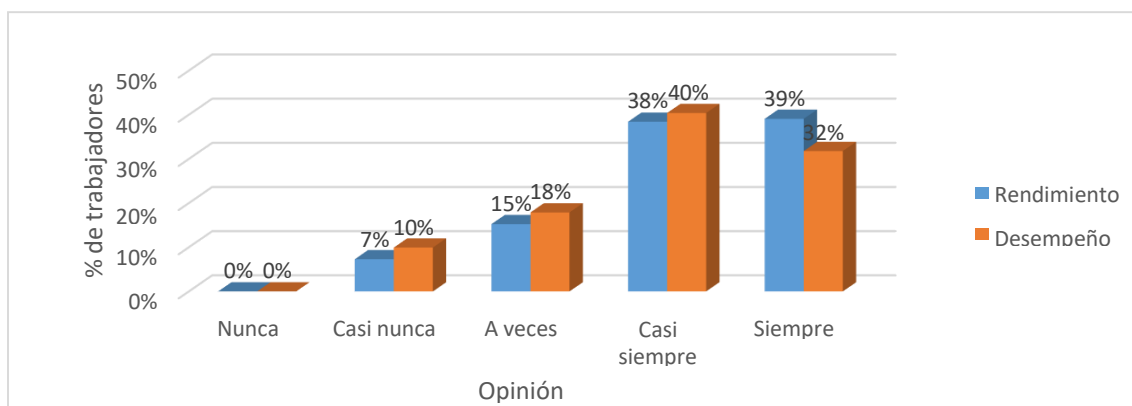
*Percepción de los estándares en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Rendimiento		Desempeño	
	N°	%	N°	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	11	7%	15	10%
A veces	23	15%	27	18%
Casi siempre	58	38%	61	40%
Siempre	59	39%	48	32%
Total	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 13**

*Nivel de estándares en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a los estándares en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 13, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que siempre el rendimiento de los colaboradores está acorde a lo que exige la empresa según opinó el 39%, en contraste del 40% de los encuestados lo cuales mencionaron que la empresa se preocupa por su desempeño.

**Objetivo específico 6:** Analizar los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021.

**Tabla 13**

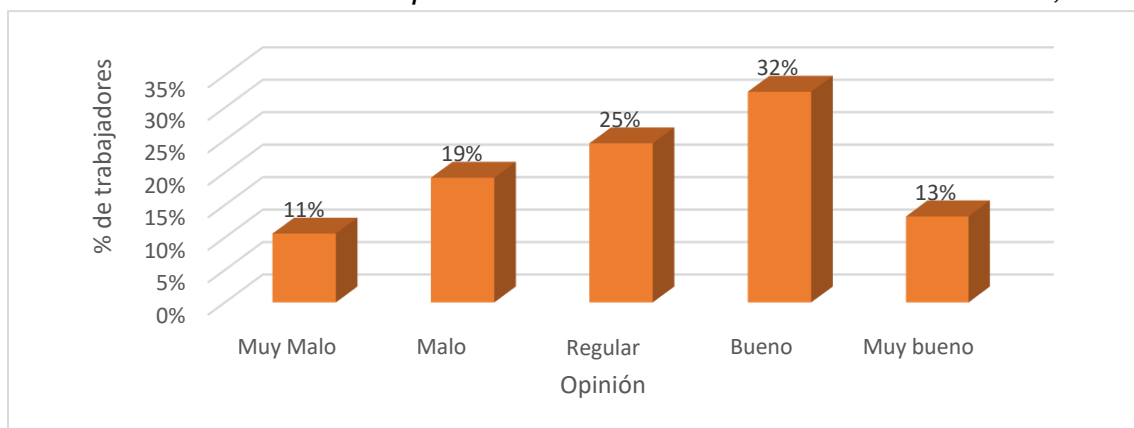
*Percepción de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Trabajadores	
	N°	%
Muy Malo	16	11%
Malo	29	19%
Regular	37	25%
Bueno	49	32%
Muy bueno	20	13%
Total	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 14**

*Nivel de conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*



*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a los conflictos en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 14, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que las resoluciones de conflictos son buenas según manifestaron el 32% de los trabajadores encuestados, mientras que el 19% mencionó que la tolerancia y resolución de conflictos son malas.

**Tabla 14**

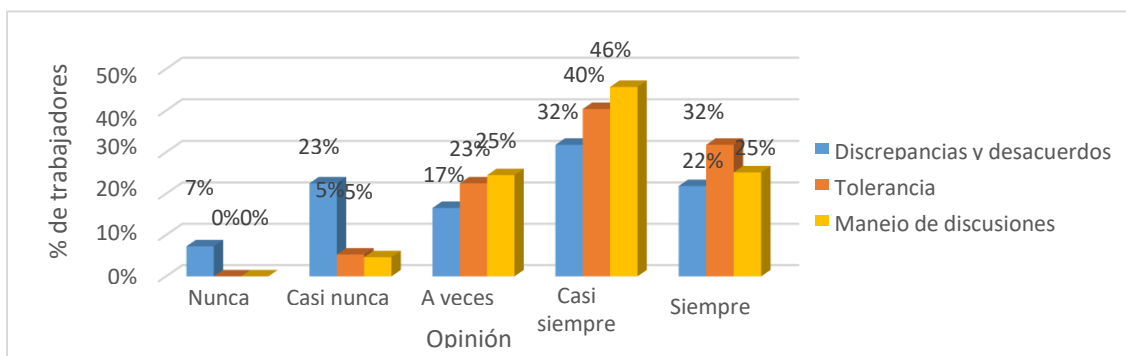
*Percepción de los conflictos en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

Opinión	Discrepancias y desacuerdos		Tolerancia		Manejo de discusiones	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	11	7%	0	0%	0	0%
Casi nunca	34	23%	8	5%	7	5%
A veces Casi	25	17%	34	23%	37	25%
siempre	48	32%	61	40%	69	46%
Siempre	33	22%	48	32%	38	25%
Total	151	100%	151	100%	151	100%

*Nota.* Datos tomados del cuestionario de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

**Figura 15**

*Nivel de conflictos en base a indicadores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*

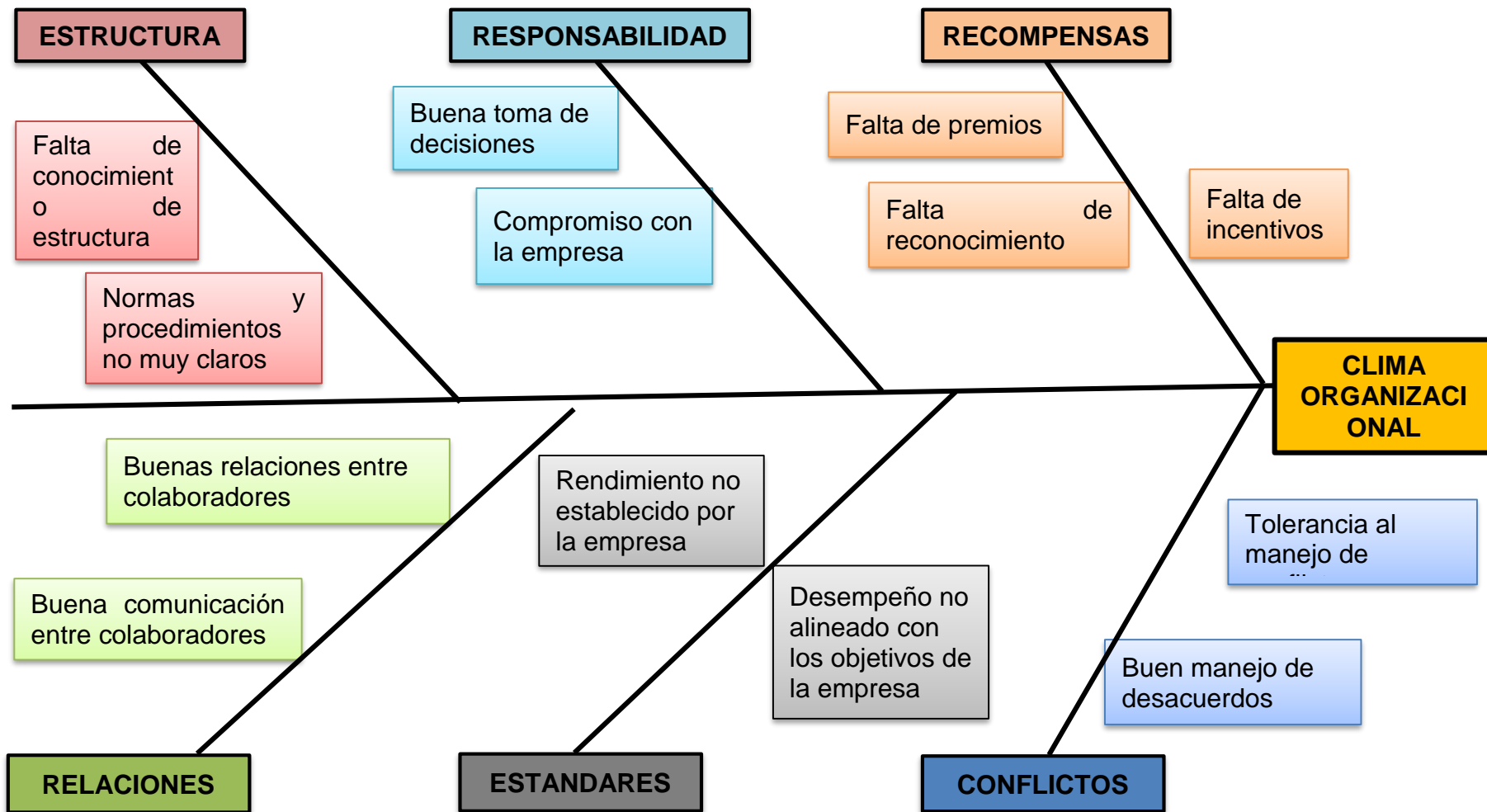


*Nota.* La figura muestra las opiniones en porcentajes respecto a los conflictos en su centro laboral.

**Interpretación:**

En la figura 15, se desarrolló la percepción de los colaboradores acerca de los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. En este se resalta que las discrepancias crean un ambiente laboral malo según el 23% de los encuestados, asimismo indicaron que los jefes siempre toleran las opiniones de otros según el 40%, y finalmente el 46% indicó que los jefes siempre buscan estimular el buen manejo de las discusiones a fin de evitar problemas.





Nota: Análisis de la situación actual de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021

### **Fundamentación:**

La importancia del clima organizacional radica en como un colaborador se siente en la empresa donde labora influyendo en su conducta y rendimiento. Conocer la estructura organizacional de la empresa, permite a alinear a al personal con los objetivos de la compañía. De igual forma, tener buenas recompensas favorece a la motivación del personal y por ende, una mayor productividad. Por otro lado, es importante que la empresa mantenga los parámetros y estándares de desempeño bien claro, de tal manera que puedan ser más competitivos (Brunet, 2014).

Mediante el diagrama de pescado se analizó los aspectos que influyen en el clima organizacional de las empresas constructoras en el cual se estableció que las principales dimensiones a priorizar en la propuesta de mejora son: La estructura, recompensas y estándares de desempeño. Mediante este medio se podrá establecer las actividades y estrategias que se deben de poner en marcha para poder optimizar y mejorar el clima organizacional, de tal manera que se potencie el rendimiento y eficiencia de los colaboradores de las empresas constructoras.

Por lo tanto, con el fin de establecer la propuesta se fijaron los siguientes objetivos.

### **Objetivos:**

1. Potenciar la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote
2. Potenciar las recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote
3. Potenciar los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote

## Actividades, estrategias y metas

ACTIVIDADES /ESTRATEGIAS	METAS
Seguimiento permanente de la estructura organizacional	Mejorar la estructura de la empresa en un plazo de 3 meses
Aumentar el nivel de empoderamiento en los líderes de cada área	
Talleres constantes sobre las funciones de la empresa, departamentos y colaboradores	
Rediseñar un plan de recompensas para todo el personal de la empresa	Mejorar las recompensas en un plazo de 3 meses
Ejecutar actividades de premios e incentivos	
Implementar membresías, vales, bonos, regalos y reconcomiendo al mejor colaborador	
Realizar un plan de capacitaciones enfocadas a la nueva realidad.	Mejorar los estándares de desempeño en un plazo de 4 meses
Implementar evaluaciones de desempeño, Feedback y seguimiento	
Reuniones para dar seguimiento a la productividad de los colaboradores	

**CRONOGRAMA PARA LA PROPUESTA DE MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>FASE</b>	<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>ACTIVIDADES /ESTRATEGIAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>FECHA DE TERMINO</b>
<b>EJECUCIÓN</b>	potenciar el clima organizacional	Potenciar la estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote	Seguimiento permanente de la estructura organizacional	Mejorar la estructura de la empresa en un plazo de 3 meses	Área de talento humano	Julio 10 de 2021	Julio 10 de 2021
			Aumentar el nivel de empoderamiento en los líderes de cada área			Julio 20 de 2021	Julio 20 de 2021
			Talleres constantes sobre las funciones de la empresa, departamentos y colaboradores			Julio 25 de 2021	Julio 25 de 2021
		Potenciar las recompensas de empresas constructoras del distrito de Chimbote	Rediseñar un plan de recompensas para todo el personal de la empresa	Mejorar las recompensas en un plazo de 3 meses	Área de talento humano	Agosto 15 de 2021	Agosto 15 de 2021
			Ejecutar actividades de premios e incentivos			Agosto 27 de 2021	Agosto 27 de agosto
			Implementar membresías, vales, bonos, regalos y reconocimiento al mejor colaborador			Septiembre 10 de 2021	Septiembre de 2021
		Potenciar los estándares de desempeño de las empresas constructoras del distrito de Chimbote	Realizar un plan de capacitaciones enfocadas a la nueva realidad.	Mejorar los estándares de desempeño en un plazo de 4 meses	Área de talento humano	Octubre 10 de 2021	Octubre 10 de 2021
			Implementar evaluaciones de desempeño, Feedback y seguimiento			Octubre 25 de 2021	Octubre 25 de 2021
			Reuniones para dar seguimiento a la productividad de los colaboradores			Noviembre 05 de 2021	Noviembre 05 de 2021



## PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	DETALLE	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNIT	COSTO	% TOTAL	OBSERVACIONES
Seguimiento permanente de la estructura organizacional	-	-	3	300	900	3.45%	
Aumentar el nivel de empoderamiento en los líderes de cada área	-	-	4	500	2,000	7.66%	
Talleres constantes sobre las funciones de la empresa, departamentos y colaboradores	-	-	12	50	600	2.30%	
Rediseñar un plan de recompensas para todo el personal de la empresa	-	-	2	200	400	1.53%	
Ejecutar actividades de premios e incentivos	-	-	12	300	3,600	13.79%	
Implementar membresías, vales, bonos, regalos y reconocimiento al mejor colaborador	-	-	30	500	15,000	57.47%	
Realizar un plan de capacitaciones enfocadas a la nueva realidad.	-	-	30	100	3,000	11.49%	
Implementar evaluaciones de desempeño, Feedback y seguimiento	-	-	4	150	600	2.30%	
<b>TOTAL</b>					<b>26,100</b>		

Nota: Elaboración propia

## RECURSOS

RECURSOS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	IMPORTE
Computadora	5	3,500	17,500
Salón de capacitaciones	1	1,500	1,500
Internet	2	150	300
Papelería	2	50	100
Premios	15	50	750
Personal encargado de la presentación de programas	2	800	1,600
Material de apoyo	2	250	500
<b>TOTAL</b>			<b>22,250</b>

Nota: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

El clima organizacional es uno de los factores más importantes para que los colaboradores puedan ser más productivos y eficientes. El tener un buen clima en la empresa refleja empleados más satisfechos y motivados para ejercer su labor, siendo fundamental que la organización cumpla con los estándares que requieran los colaboradores a fin de brindar un ambiente armonioso a sus empleados. El conocer la percepción de los empleados respecto al ambiente donde laboran y como esto afecta en su satisfacción y desempeño llevó a realizar la presente investigación en las empresas constructoras del distrito de Chimbote, de modo que una vez procesado los datos que se extrajeron del cuestionario aplicado a una muestra de 151 colaboradores de las empresas constructoras de estudio, realizados a inicios de agosto en plena pandemia mundial, permitiendo reflejar la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional.

En el presente estudio se planteó como objetivo general de investigación: Determinar el nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, en el cual se halló el resultado mediante la aplicación de un cuestionario, comprobándose que en las empresas constructoras el nivel de clima organizacional es bueno según la percepción del 62% del personal encuestado (Tabla 1). Por otro lado, en las empresas constructoras de estudio se encontró una disyuntiva, ya que el 61% del personal administrativo lo calificó como bueno, el 54% del personal operativo lo catalogó como regular (Tabla 2). Evidenciando de esa forma que el ambiente laboral no es equitativo para los trabajadores. Siendo uno de los factores por los cuales se llegó a este resultado, la pandemia que se está atravesando, el cual obligó a las empresas a trabajar al personal administrativo de manera remota, a diferencia del personal operativo que de una u otra forma se encuentra obligado a laborar de manera presencial debido a la dicotomía de trabajo que manejan las empresas constructoras.

Estos hallazgos se asemejan a la investigación Gonzales (2019) quien comprobó que en la empresa constructora de estudio predomina un buen clima organizacional según lo expresaron el 65%, mientras que el 36,15% lo considera en un nivel medio, puesto que en la empresa solo a veces se practican buenas

relaciones interpersonales creando un mejor ambiente y mayor confianza entre compañeros de trabajo. Entre los factores que repercuten en el clima, el 38,46% de los encuestados consideró que hay una estructura buena, prevaleciendo que en la empresa constructora se respetan y siguen las normas y procedimientos que se deben cumplir, además de estar ligados con la responsabilidad de la empresa. Indicando además que la toma de decisiones se maneja de manera descentralizada siempre y cuando respetando los parámetros establecidos según expresó el 42,31% de los encuestados. Finalmente, el 30,77% de los colaboradores manifestó que no siempre los recompensan por sus logros afectando su productividad y motivación.

Al ser el presente estudio de tipo aplicada con un diseño no experimental, partió del conocimiento sobre un problema y se utilizó teorías de fuentes confiables que fueron llevados a la práctica para ser verídico, es así que se pudo reafirmar los conceptos ya existentes. Tal como menciona Likert (1965) en su teoría donde establece que el comportamiento de los subordinados parte parcialmente del comportamiento que tengan los jefes inmediatos y de las condiciones que perciben. Para medir la percepción de los colaboradores el autor estableció tres variables en el cual se centraba en obtener mejores resultados y una mayor productividad midiendo el estado interno de la organización, tales factores como el manejo de conflictos y la autonomía para tomar decisiones, los cuales están orientados a entablar un mejor ambiente laboral. Del mismo modo, Chiavenato (2006) manifiesta que el clima organizacional refleja los aspectos que tenga una compañía u organización, además de la motivación o estímulo de los colaboradores; es decir, la percepción que tienen los empleados respecto al ambiente de una compañía el cual influye en la motivación y productividad de los empleados.

Al revelarse en el estudio que existen empresas constructoras con un clima organizacional bueno; es posible a raíz de esta investigación poner en práctica más acciones que ayuden a todas las empresas constructoras a mejorar y brindar mejores resultados en su área de trabajo, puesto que un buen clima organizacional mantiene a los empleados motivados y satisfechos (Uribe, 2015) La metodología utilizada permitió analizar la problemática el cual mediante el diseño aplicado se empleó diversas fuentes científicas permitió corroborar con

los hallazgos del estudio, además de ser no experimental ya que se analizó tal cual se observaron los hechos.

De acuerdo a la disposición de los objetivos específicos se estableció analizar las dimensiones del clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote. Respecto a la dimensión estructura los colaboradores manifestaron que tienen un nivel de estructura regular según el 62% de los encuestados (Tabla 3). Dando a entender de esta forma que los colaboradores no tienen muy claro el organigrama, las normas y procedimientos que se deben cumplir en la empresa.

Estos resultados difieren de la investigación de Carvajal y Piza (2019) quienes comprobaron que prevalece un clima organizacional bueno, según mencionaron el 48% de los encuestados, mientras que el 43% lo calificó en un nivel medio, y un 9 % en un nivel malo. Asimismo, los autores manifestaron que los factores que más influyen en el clima organizacional son la estructura según indicó el 56%, las recompensas en un 61% y las condiciones de trabajo en un 71% revelando además que para que prevalezca un buen ambiente laboral es necesario que los colaboradores conozcan las normas y políticas de la empresa de tal manera que se sientan cómodos y satisfechos en su área de trabajo.

Tal como argumentan Martin y Colbs (1998) en donde hacen referencia a la escuela estructuralista enfocándose básicamente en los factores estructurales de naturaleza objetiva, así como la centralización para tomar decisiones de manera jerárquicas de autoridad haciendo mención a la escuela humanista, el cual se centra en las percepciones que tienen los empleados de su entorno o medio ambiente reflejando las principales características de la organización. La teoría generada por los autores se refuerza con Méndez (2006) quien señala que el clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores respecto a la estructura organizacional que se encuentra en la empresa (normas, procedimientos, liderazgo y la autonomía para tomar decisiones) los cuales afectan el comportamiento de los empleados.

Respecto al segundo objetivo específico, se analizó la responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, evidenciándose que se

encuentra en un nivel bueno según la opinión del 67% de los colaboradores encuestados (Tabla 5). Dando a entender que en las empresas constructoras de estudio se tiene bien marcada la autonomía para tomar decisiones, siempre y cuando manteniendo cuidado con las decisiones que puedan afectar a la empresa. Asimismo, manifestaron que se les brinda la libertad de poder laborar sin una constante supervisión, permitiéndoles tener un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo. Por consiguiente, también se analizó las recompensas que brindan las empresas constructoras del distrito de Chimbote, en donde se evidenció según la percepción de los encuestados que el 52% de los colaboradores reciben unas recompensas entre malo y regular (Tabla 7). Teniendo como consecuencia a colaboradores no muy satisfechos con las compensaciones que reciben, viéndose reflejado en el rendimiento de los colaboradores. Finalmente, se evidenció que las empresas no reconocen el buen desempeño de los trabajadores generando personal insatisfechos en la empresa.

Estos hallazgos defieren del estudio de Pupo et al. (2018) quienes concluyeron que hay un clima laboral bueno, coincidiendo que en las empresas constructoras del estudio, los factores más predominantes e influyentes en el clima fueron las responsabilidades en un 59%, prevaleciendo la autonomía que tienen los colaboradores para tomar las decisiones y el poder realizar su trabajo sin necesidad de que los supervisen constantemente. Asimismo, establecieron que existen un nivel de recompensas regular generando que los colaboradores se sientan motivados en su área de trabajo según indicó el 69% de los encuestados.

como la teoría de los factores de Herzberg (1959) quien se basa en los factores de higiene y motivacional, en donde los factores de higiene representan los elementos ambientales de un área de trabajo que necesitan atención constante con el fin de prevenir la insatisfacción salarial, las condiciones de trabajo y la supervisión que afecten al comportamiento de los colaboradores. Asimismo, para que surja la motivación y la satisfacción parte desde la parte interna que proporcionen las tareas con las aspiraciones personales. De acuerdo a esta teoría si un empleado considera su labor como carente esta se verá reflejado en su comportamiento en la empresa. Esta teoría se contrasta con Campbell (1970) quien manifiesta que el clima organizacional es el reflejo de las actitudes y

expectativas que representan a la organización; es decir, los factores que repercuten en el comportamiento de los colaboradores, siendo los factores más predominantes las compensaciones por logros el cual permite a los colaboradores trabajar motivados y contentos.

Respecto al cuarto y quinto objetivo específico, se analizó las relaciones interpersonales que tienen las empresas constructoras del distrito de Chimbote, evidenciándose que en las empresas constructoras la relación entre jefe y subordinado se encuentra en un nivel bueno según manifestaron el 68% de los colaboradores encuestados (Tabla 9). Generando de esta manera un mejor lazo laboral entre jefe y empleado el cual se ve reflejado en un mejor ambiente laboral. Por otro lado, también se analizó los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, donde se evidenció que los estándares de desempeño son buenos según manifestaron el 58% de los trabajadores encuestados (Tabla 11). Quedando claro que las empresas constructoras del distrito de Chimbote ponen énfasis en mejorar el rendimiento de sus colaboradores con el fin de ser más competitivos.

Estos hallazgos se pueden corroborar con el estudio de Gonzales (2020) quien manifestó que en la empresa constructora CARMOR prevalece un buen clima organizacional según lo expresaron el 66% del personal encuestado; siendo los principales factores que inciden en el ambiente laboral, el énfasis que pone la empresa por mejorar el desempeño de cada empleado según opinó el 59% de los encuestados, además de las buenas relaciones interpersonales entre jefe y subordinado según indicó el 71% de los colaboradores generando una mayor confianza entre los empleados.

De esta forma, se fortalece con la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1949) en donde estudió el estado conductual de los trabajadores, mediante el análisis del experimento de Hawthorne comprobando que la percepción del clima organizacional varía por las relaciones interpersonales que tienen los subordinados con sus jefes y las condiciones ambientales que prevalecen en la empresa, los cuales generan colaboradores más productivos y eficientes. Tal como menciona (Brunet 2014) “el clima organizacional es el reflejo de las actitudes y creencias de los colaboradores hacia un entorno, influyendo en su

comportamiento de manera positiva o negativa”; es decir, el comportamiento de un individuo es producto de las condiciones, el ambiente y las relaciones interpersonales que perciben dentro de una compañía, tales como los valores y capacidades de desarrollo que una organización ofrece.

En el objetivo específico seis, se analizó los conflictos de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, evidenciándose que los conflictos se encuentran en un nivel bueno según opinó el 45% del personal encuestado (Tabla 13). Prevalciendo que las empresas constructoras del distrito de Chimbote manejan bien los conflictos manteniendo un ambiente tranquilo en donde los conflictos se arreglan conversando y llegando a un acuerdo.

Estos resultados difieren de la investigación de Arcela y Troncos (2020) quienes manifestaron que el clima organizacional de la empresa constructora de Piura es bueno, siendo los factores que más influyeron en el clima, el buen manejo para resolver conflictos según manifestó el 54% del personal encuestado, prevaleciendo el respeto y la buena comunicación que existe entre compañeros de trabajo. Asimismo, establecieron que para que pueda existir un buen clima organizacional es necesario establecer pilares que mantengan el respeto mutuo entre colaboradores con el fin de evitar discrepancias y desacuerdos.

Los resultado obtenido se contrasta con la teoría de Brunet (1992) quien estableció que el clima organizacional es consecuencia de dos variables: La estructura organizacional y el proceso organizacional de una empresa, los cuales parten del comportamiento y políticas de la empresa, orientándose en que los colaboradores deben de sentirse cómodos trabajando incitando la flexibilidad para manejar conflictos manteniendo un ambiente armonioso que refleje una mayor productividad de los trabajadores. Por lo tanto, los administradores y gerentes deben de poner énfasis en mantener un clima armonioso en la empresa. Asimismo, es el caso de (Forehand y Gilmer, 1964) quienes manifiestan que “el clima organizacional es consecuencia de las características que perduran en la empresa los cuales distinguen unos de otras”. La importancia que le dan al ambiente laboral mediante una buena relación laboral.



## VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo a las empresas constructoras como objeto de estudio, se demostró que el nivel de la variable clima organizacional de las empresas constructoras según el 62% de trabajadores encuestados se encuentra en un nivel de bueno-regular. Sin embargo, desde la perspectiva del personal administrativo se identificó que el 85% manifestaron tener una percepción buena y muy buena respecto a la variable de estudio en contraste con un 54% de trabajadores operativos que manifestaron una opinión de malo y regular respecto al nivel de la variable clima organizacional (Tabla 1 y Tabla 2).
2. Se demostró que el nivel de estructura de las empresas constructoras del distrito de Chimbote es regular según lo manifestaron el 40% de trabajadores encuestados estableciendo que se debe al hecho de que los trabajadores conocen las reglas, normas y procedimientos que se deben de cumplir en la empresa, el cual ayuda a obtener mejores resultados y una mejor productividad, además de facilitar la convivencia armoniosa en la empresa donde laboran (Tabla 3 y Tabla 4).
3. Se demostró que el nivel de responsabilidad de las empresas constructoras del distrito de Chimbote es bueno según manifestaron el 57% de los trabajadores encuestados, indicando que existe autonomía para tomar decisiones por parte del jefe — subordinado generando una mayor confianza en las áreas de trabajo. Asimismo, se identificó que el personal se siente comprometido con las tareas de que debe cumplir en la empresa donde laboran (Tabla 5 y Tabla 6).
4. Se demostró que el nivel de recompensas de las empresas constructoras del distrito de Chimbote son regular según expresó el 52% del personal encuestado donde se estableció que existe poco reconocimiento por los trabajos bien hechos por parte de la empresa hacia los colaboradores, influyendo en la baja motivación que tienen para realizar su trabajo y disminuyendo su rendimiento laboral, además de que solo raras veces reciben incentivos por su buen desempeño (Tabla 7 y Tabla 8).

5. Se demostró que las relaciones de las empresas constructoras del distrito de Chimbote son buenas según manifestaron el 68% de personal encuestado, indicando que se debe al hecho de que existe una buena comunicación y relación laboral entre jefe y subordinado, creando un mejor lazo de confianza y viéndose reflejado en un mejor clima organizacional y una mejor convivencia dentro de la empresa (Tabla 9 y Tabla 10).
6. Se demostró que los estándares de las empresas constructoras del distrito de Chimbote son buenos según mencionaron el 37% de los trabajadores encuestados, manifestando que la razón de este resultado es debido a que el desempeño de los colaboradores está ligado con las políticas de rendimiento que establece la empresa, además de que la empresa pone énfasis en mejorar constantemente el rendimiento de los trabajadores a fin de ser más competitivos (Tabla 11 y Tabla 12).
7. Se demostró que los conflictos de las empresas constructoras son buenos, según mencionaron el 45% de los colaboradores encuestados, manifestando que se debe al hecho de que existe una buena resolución de conflictos tanto de parte del personal administrativo como operativo, el cual ayuda a evitar discrepancias y desacuerdos que generen un clima desagradable en la empresa (Tabla 13 y Tabla 14).

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gerente general de cada una de las empresas constructoras de estudio, implementar un plan de acción para mejorar el clima organizacional tanto del personal administrativo y operativo, de tal manera que puedan mejorar el desempeño y satisfacción laboral, el cual se verá reflejado en una mayor productividad y eficiencia por parte de los trabajadores, además de ser beneficioso para la empresa en general. Dado que se pudo determinar mediante los resultados obtenidos que existe una proporción considerable de trabajadores que manifestaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos de las empresas constructoras de estudio, implementar un programa de incentivos que motive al personal, tanto administrativo, como operativo de tal manera que los colaboradores se sientan satisfechos y motivados para realizar su labor, asimismo se recomienda reconocer los logros mediante premios intrínsecos. Dado que se pudo determinar mediante los resultados que se obtuvo, que existe una proporción regular de colaboradores que manifestaron que no se reconocen los logros por el buen desempeño.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos implementar evaluaciones de desempeño 360° y Feedback, de tal manera que se pueda evaluar el rendimiento de cada colaborador de la empresa y brindarle retroalimentación, además de implementar capacitaciones constantes que complementen sus habilidades y competencias a fin de poder ser más competitivos y tengan una mayor productividad en la empresa. Dado que se pudo determinar mediante los resultados obtenidos, que no todos los colaboradores mantienen los estándares establecidos por la empresa.
- Se recomienda a los futuros investigadores realizar estudios experimentales aplicando una propuesta de mejora de clima organizacional en vista a la nueva realidad que nos encontramos, de tal forma que las empresas constructoras puedan adaptar estrategias para sus empresas.

## REFERENCIAS

- Arcela, L. y Troncos, A. (2020). *Análisis del clima laboral en los colaboradores de una empresa constructora en la ciudad de Piura y propuesta de un programa de mejora basado en el liderazgo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Alicia. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52647>
- Banegas, R. (2017 mayo 13). Flexibilidad y Rendimiento Laboral en Bolivia. *El Deber*.  
<https://eldeber.com.bo/opinion/Flexibilidad-y-rendimiento-laboral-%20en-Bolivia-20170520-0046.html>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed). Pearson Educación
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico, y consecuencias*. Trillas.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Calcina, Y. (2015). Institutional climate and its impact on the work performance of teachers of the Faculty of Social Sciences of the National University of the Altiplano and Faculty of Education Sciences Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(14), 22-29.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>
- Campbell, J., Marvin, D., Edward, L. & Karl, W. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. McGraw-Hill
- Carvajal, G y Piza, C. (2019). *Análisis de comportamiento del clima laboral en la empresa constructora Nomur S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro] Cedia. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4976>

- Castillo, S. y Marcelo, L. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Alicia. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/897>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (4.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.
- Dessler, G. (1976). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Prentice/Hall International.
- Engler, A. (2019). Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme. *Apertura*. <https://www.cronista.com/aperturanegocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-sesiente-disconforme-20190505-0001.html>
- Fayol, H. y Taylor, F. (1984). *Administración industrial y general / Henry Fayol; Principios de la administración científica / Frederick Winslow Taylor*. El Ateneo
- Forehand, G. Y Gilmer, B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin
- Garcia, F. (2018). *Plan de acción para mejorar el clima organizacional en la constructora JR S.A.S en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander* [Tesis de pregrado, Universidad Libre Seccional Cúcuta] Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11780>
- Gonzales, J. (2019). *Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León] CDIJUM. [http://psicologia.uanl.mx/wpcontent/uploads/2019/12/Tesis\\_JLGM\\_Ago\\_2017.pdf](http://psicologia.uanl.mx/wpcontent/uploads/2019/12/Tesis_JLGM_Ago_2017.pdf)
- Gonzales, H. (2020). El clima laboral en la empresa constructora CARMOR, del municipio y departamento de jalapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 7(1), 99-124.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. (7.<sup>a</sup> ed). McGraw-Hill.

Hernández, S., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Likert, R. (1967). *The human organization*. McGraw-Hill

Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.

Luh, C. (2015). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(30), 373-392.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521214000583>

Martin, M. y Colbs, R. (1998). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales*. Universidad de Alcalá.

Martínez, L. y Yépez, W. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos*. Lima.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9763>

Maslow, H. (1943). *A theory of human motivation*. Paidós

Mayo, E. (1949). *Hawthorne and the western electric company*. PublicAdministration: Concepts and Cases.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método deanálisis para su intervención*. Universidad del Rosario

Muñoz, M. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio*

Huallaga S.A.C [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union] Alicia.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1281>

Noboa, J., Barrera, G &, Rojas, D. (2018). Relationship of the organizational climate with job satisfaction in a company in the construction sector. *Revista científica ECOCIENCIA* 6(1), 1-24.

<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa Cualitativa y Redacción de la tesis* (4.<sup>a</sup> ed). Buena Semilla

Panta, I. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa constructora Hielos de Chimbote S.A.C* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] Duraspace

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14142>

Penachi, N. (2019). Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense — INDECI. *Management in the third millenium*, 22(44), 85-93.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>

Pereira, A. y Solís, D. (2019) Organizational climate factors. *Revista Scientific*, 4(1), 95-115.

[https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/383](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383)

- Pillaca, J. (2019). *Clima laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro consultoría y ejecución de obras en general: caso empresa Lucs consultores y contratistas generales S.R.L* [Tesis de pregrado, Universidad Los Ángeles de Chimbote] Concytec.  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21727>
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. *Cuadernos latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior Human Performance*, 9 (1) 126-146.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507373900421>
- Pupo, B., Velázquez, R &, Tamayo, M. (2018). Impact of external factors on the organizational climate of construction companies. *Ciencias Holguín*, 24(1),85-96.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553863008>
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1973). The effects of organizational climate on Managerial Job Performance and Jobs Satisfaction. *Elsevier*, 9(1), 126-146.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507373900421>
- Raja, S. & Madhavi, C. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry. *Revisión de la gestión de la innovación tecnológica*, 9(3), 146-157.  
[https://www.researchgate.net/publication/331902898\\_Influence\\_of\\_Organizational\\_Climate\\_on\\_Employee\\_Performance\\_in\\_Manufacturing\\_In](https://www.researchgate.net/publication/331902898_Influence_of_Organizational_Climate_on_Employee_Performance_in_Manufacturing_In)



[dus try](#)

- Ravishandakar, K. & Batcha, M. (2017). Comparative organizational climate of permanent and temporary workers in construction industry. *Revista internacional de Ingeniería y Tecnología*, 8(9), 43,52.  
[https://www.researchgate.net/publication/320189355\\_Comparative\\_organizational\\_climate\\_of\\_permanent\\_and\\_temporary\\_workers\\_in\\_construction\\_industry](https://www.researchgate.net/publication/320189355_Comparative_organizational_climate_of_permanent_and_temporary_workers_in_construction_industry).
- Torres, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro] renati.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9629>
- Urbano, S. (2018). Organizational climate and work performance of the workers of the Local Administration of Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1) 167-180.  
[http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/465](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465)
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: el manual moderno
- Vera, N. & Suarez, A. (2018). Incidence of the organizational climate in the labor performance, the service to the client: Corporation of telecommunications of the Canton La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*. 10(1), 180- 186.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202018000100180&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100180&lng=es&tlng=es)
- Zegarra, S. & Torres, E. (2015). Organizational climate and work performance in Bolivarian educational institutions in the city of Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 6(2), pp. 5-14.  
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66>

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensione s	Indicadores	Ítems	Tecnica e instrumento	Escala de medición
Clima organizacional	Litwin y Stringer (1968) manifiestan que el clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno de una organización, así como también las relaciones personales y diversas reglas que afectan al trabajo en la organización. (p.468)	El clima organizacional es la manera en que los colaboradores perciben el ambiente de una organización. La presente variable se medirá a través de un cuestionario mediante las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, apoyo, relaciones, estándares, conflictos e identidad..	Estructura	Conocimiento de la estructura	1	encuesta y cuestionario	Ordinal (Escala de Likert)
				Cumplimiento de reglas	2		
				Normas y Procedimientos	3,4		
			Responsabilidad	Compromiso	5		
				Toma de decisiones	6		
			Recompensas	Supervisión	7,8		
				Premios e incentivos	9		
				Reconocimiento	10		
			Desafío	Compensaciones salariales	11		
			Apoyo	Riesgos laborales	12,13,14		
				Interes	15		
				Colaboración	16		
			Relacione s	Apoyo	17		
				Comunicación	18		
			Estándare s	Relación laboral	19,20		
				Rendimiento	21		
			Conflictos	Niveles de desempeño	22,23		
				Discrepancias y desacuerdos	24		
				Tolerancia	25		
			Identidad	Manejo de discusiones	26		
				Identificación con la empresa	27		
				Lealtad hacia las normas y metas	28		

La dimensión de clima organizacional se sustenta teóricamente por Litwin y Stringer (1968)

### Matriz de consistencia lógica

Problema	Objetivos		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e instrumento	Escala de medición	Metodología	
¿Cuál es el nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote - 2021	Objetivo general: el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021. Objetivos Específicos: Analizar las dimensiones del clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote – 2021. Establecer una propuesta de mejora de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021	Clima organizacional	Litwin y Stringer (1968) manifiestan que el clima organizacionales la percepción que tienen los colaboradores respecto al ambiente o entorno de una organización, así como también las relaciones personales y diversas reglas que afectan al trabajo en la organización. (p.468)	El clima organizacional es la manera en que los colaboradores perciben el ambiente de una organización. La presente variable se medirá a través de un cuestionario mediante las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, apoyo, relaciones, estándares, conflictos, apoyo, relaciones, estándares, conflictos e identidad.	Estructura	Conocimiento de la estructura	1	encuestas y cuestionario	Ordinal (escala de Likert)	M → O	Tipo y diseño de investigación El esquema es el siguiente:  Donde: M: muestra O: Observación de la variable clima organizacional
						Cumplimiento de reglas	2				
						Normas y Procedimientos	3,4				
					Responsabilidad	Compromiso	5				
						Toma de decisiones	6				
						Supervisión	7,8				
					Recompensas	Premios e incentivos	9				
						Reconocimiento	10				
						Compensaciones salariales	11				
					Desafío	Riesgos laborales	12,13,14				
					Apoyo	Interés	15				
						Colaboración	16				
						Apoyo	17				
					Relaciones	Comunicación	18				
						Relación laboral	19,20				
					Estándares	Rendimiento	21				
					Conflictos	Niveles de desempeño	22,23				
						Discrepancias y desacuerdos	24				
Tolerancia	25										
Identidad	Manejo de discusiones	26									
	Identificación con la empresa	27									
	Lealtad hacia las normas y metas	28									

**Cuestionario para analizar el clima organizacional de las empresas constructoras, Chimbote 2021**

**INSTRUCCIONES:** Estimados colaboradores. El presente instrumento tiene por finalidad recopilar información sobre el clima organizacional de la empresa constructora. Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos.

Cargo:

.....

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

DIMENSIONES	Clima organizacional	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESTRUCTURA	1. ¿Usted tiene conocimiento del organigrama, las jerarquías, reglas, políticas y tramites que se debe cumplir en la empresa?					
	2. ¿Considera usted que en esta empresa las tareas están bien definidas y estructuradas dentro de un MOF favoreciendo un mejor clima organizacional					
	3. ¿Considera usted que la empresa tiene bien definidas sus normas y procedimientos que facilitan resultados y un buen clima organizacional?					
	4. ¿Sus superiores muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros, se cumplan y por tanto favorecen un buen clima laboral?					
RESPONSABILIDAD	5. ¿Considera usted que los jefes asignan responsabilidades acorde a su capacidad laboral confiando en su compromiso con la empresa					
	6. ¿Considera usted que tiene autonomía para decidir con responsabilidad sobre algunas tareas asignadas?					
	7. ¿Considera usted que su supervisor es justo con las decisiones que toma?					
	8. ¿Considera usted que puede realizar su trabajo sin una constante supervisión?					

RECOMPENSAS	9. ¿ Por su trabajo usted ha recibido premios e incentivos por los logros obtenidos?					
	10. ¿Considera usted que la empresa otorga recompensas y reconocimientos a las personas que más destacan en sus funciones laborales?					
	11. Considera usted que las recompensas lo motivan a realizar mejor su trabajo?					
DESAFIO	12. Considera usted que la empresa asume los riesgos laborales?					
	13. Considera usted que la empresa afronta riesgos y desafíos para su crecimiento y desarrollo?					
	14. ¿Considera usted que ser promovido de puesto significa poder afrontar riesgos mayores?					
APOYO	15. ¿Considera usted que sus superiores apoyan y muestran interés por mejorar su desempeño tanto individual como grupal?					
	16. ¿Considera usted que la colaboración entre los trabajadores crea un clima adecuado y armonioso?					
	17. ¿Siente usted que sus jefes lo apoyan para el logro de sus metas?					
RELACIONES	18. ¿Existe un adecuado clima organizacional como consecuencia de una comunicación muy fluida en la empresa?					
	19. ¿ Considera usted que una buena relación jefe - trabajador facilita un mejor clima organizacional?					
	20. ¿ Considera usted que en esta empresa existe una buena relación entre los superiores y subordinados?					
ESTANDARES	21. ¿Considera usted que su desempeño está acorde a lo que exige la empresa?					
	22. ¿Cree usted que la empresa busca que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral al de otras empresas?					
	23. ¿Cree usted que su desempeño es óptimo para cumplir con las metas establecidas por la empresa?					
CONFLICTOS	24. ¿Considera usted que las discrepancias y desacuerdos entre los trabajadores crean un clima laboral desagradable?					
	25. ¿Cree usted que sus superiores toleran las opiniones de todos a pesar de que a veces este en desacuerdo?					
	26. ¿Los superiores constantemente buscan estimular las discusiones abiertas entre colaboradores con el fin de evitar desacuerdos?					
IDENTIDAD	27. ¿Usted se siente identificado con las empresa y cumple las metas previstas?					
	28. ¿Usted siente que no hay lealtad por parte del personal hacia la empresa?					

## Calculo de muestra

variables:

$$Z = 1.96 \quad 95\%$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$E = 0.08$$

Fórmula: 
$$N = \frac{Z^2 \times P \times Q}{E^2}$$

$$N = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.08^2} = 151$$

## **FICHA TÉCNICA.**

### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

- 1. Técnica e instrumento:** Encuesta/ cuestionario
- 2. Nombre del instrumento:** Cuestionario “Clima organizacional”
- 3. Autor:** Kevin León (2021)
- 4. Forma de aplicación:** Individual
- 5. Medición:** Clima organizacional
- 6. Administración:** Colaboradores de las empresas constructoras del distrito deChimbote, 2021
- 7. Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### **II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Analizar el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

### **4. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández(2014), con el fin de que las interrogantes estén bien definidas y presenten coherencia con nuestra temática planteada, y además poder corroborar si las instrucciones son claras, con el fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de expertos, tanto un metodólogo y dos temáticos de la investigación. La entrega de cada carpeta de evaluación a cada experto estuvo compuesta por lo siguiente: Cuadro de operacionalización de variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; Así mejorar los instrumentos en función de las recomendaciones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto, posterior a ello se procedió a corroborar la confiabilidad mediante el método Alpha de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo el instrumento fue  $\alpha = 0,911$ , por lo que según la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume que el



instrumento tiene una confiabilidad muy fuerte para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	28

## 5. DIRIGIDO A:

151 colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021

## 6. MATERIALES NECESARIOS

lápices, lapiceros y borradores.

## 7. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido cuenta con 28 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a los indicadores de las dimensiones de la variable clima organizacional. La evaluación de los resultados se realizó mediante dimensiones e indicadores y por todos los enunciados (variable). Los resultados de la escala de estimación fueron organizados o agrupados en función a la escala establecida. Sin embargo, para analizar el clima organizacional y la descripción de las dimensiones se emplearon medidas diferentes los cuales fueron: Muy malo, Malo, Regular, Bueno y muy bueno según corresponda.

Para la realización del trabajo de investigación se siguió el formato del siguiente ejemplo:

Niveles	
Casi nunca	Muy malo
Nunca	Malo
A veces	Regular
Casi siempre	Bueno
Siempre	Muy bueno

## DISTRIBUCIÓN DE ITEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Estructura	Conocimiento de estructura	1
	Cumplimiento de reglas	2
	Normas y procedimientos	3,4,
Responsabilidad	Compromiso	5
	Toma de decisiones	6
	Supervisión	7,8
Recompensas	Premios e incentivos	9
	Reconocimiento	10
	Compensaciones salariales	11
Desafío	Riesgos laborales	12,13,14
Apoyo	Interes	15
	Colaboración	16
	Apoyo	17
Relaciones	Comunicación	18
	Relación laboral	19,20
Estándares	Rendimiento	21
	Niveles de desempeño	22,23
Conflictos	Discrepancias y desacuerdos	24
	Tolerancia	25
	Manejo de discusiones	26
Identidad	identificación con la empresa	27
	Lealtad hacia las normas y metas	28

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones					
		D1	D2	D3	D4	D5	D6
Muy bueno	88-105	17-20	13-15	21-15	13-15	17-20	9-10
Bueno	71-87	14-16	10-12	17-20	10-12	14-16	7.2-8.5
Regular	55-70	10-13	8-9	13-16	8-9	10-13	6-7
Malo	38-54	7-9	5-7	9-12	5-7	7-9	4-5
Muy malo	21-37	4-6	3-4	5-8	3-4	4-6	2-3

## Base de datos de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional (Alfa de Cronbach)

Encuestados		Clima organizacional																												
		Estructura				Responsabilidad				Recompensas			Desafío			Apoyo			Relaciones			Estandares			Conflictos			Identidad		Total
		Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	
Persona 1	1	2	3	4	2	3	4	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	
Persona 2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2
Persona 3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	4	5	3	2	2	2	5	5	3	4	5	5	2	2	4	5	
Persona 4	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	
Persona 5	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
Persona 6	4	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	5	4	2	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	5	4	2	
Persona 7	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	2	
Persona 8	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	
Persona 9	3	1	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	
Persona 10	4	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	
Persona 11	4	3	5	4	4	4	1	3	1	3	2	5	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	2	5	4	3	2	
Persona 12	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	3	5		
Persona 13	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	4	1	1	2	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	
Persona 14	3	2	4	4	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	
Persona 15	1	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	1	1	2	3	
Varianza	1.380095	1.266667	1.380095	1.380095	1.40052	1.40052	1.6	1.40052	1.2667	1.3524	1.2667	1.3524	1.4571	1.1238	1.5238	1.1238	1.2381	1.40524	1.381	1.352381	1.5420571	1.4005238	1.2666667	1.352381	1.2666667	1.352381	1.4571429	1.1238095	1.5238095	
	2.6666667	2.3333333	2.6666667	2.7333333	2.466667	2.86667	2.8	2.46667	2.46667	2.86667	2.46667	2.6667	2.2	2.46667	2.33333	2.53333	2.33333	2.66667	2.33333	3.0666667	2.4	2.4666667	2.4666667	2.3666667	2.4666667	2.2	2.4666667	2.3333333		

Suma de var/Item	K	Alfa
28.97142857	21	-18.913125

Varianza de población
1.3399

α	Interpretación
>0.9	excelente
>0.8	bueno
>0.7	aceptable
>0.6	cuestionable
>0.5	malo
≤0.5	inaceptable

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 21 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 colaboradores, con una escala de likert de 0 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

**La confiabilidad es aceptada**

Inf	21	21	Sup
Mix	105	38	37
Rango	84	55	54
Grupos	5	71	70
Amplitud	16.8	88	87

## Validación y Confiabilidad

### Resultado de la confiabilidad del instrumento de la variable “Climaorganizacional”

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	28

Nivel de confiabilidad muy bueno

<b>N° ITEM</b>	<b>Promedio</b>	<b>Varianza S</b>
ITEM 1	2.67	1.381
ITEM 2	2.53	1.267
ITEM 3	2.67	1.380
ITEM 4	2.73	1.638
ITEM 5	2.47	1.410
ITEM 6	2.87	1.410
ITEM 7	2.80	1.600
ITEM 8	2.47	1.410
ITEM 9	2.47	1.267
ITEM 10	2.27	1.352
ITEM 11	2.47	1.267
ITEM 12	2.27	1.352
ITEM 13	2.20	1.457
ITEM 14	2.47	1.120
ITEM 15	2.30	1.500
ITEM 16	2.53	1.124
ITEM 17	2.33	1.240
ITEM 18	2.27	1.495
ITEM 19	2.33	1.381
ITEM 20	3.06	1.352
ITEM 21	2.40	1.543
ITEM 22	2.47	1.564
ITEM 23	2.43	1.456
ITEM 24	2.35	1.245
ITEM 25	2.28	1.453
ITEM 26	2.48	1.643
ITEM 27	2.64	1.583
ITEM 28	2.72	1.647

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) que permitió analizar la variable clima organizacional de las empresas constructoras, Chimbote 2021, determinó la consistencia interna de los ítems formulados para poder medir las variable de estudio; es decir, determinar si algún ítem tiene mayor o menor error de medida, utilizando el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra de 15 colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chimbote con similares características a la muestra obteniéndose un coeficiente de confiabilidad  $\alpha$ Cronbach = 0,911 permitiendo inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable según la Escalade Alfa de Cronbach.

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Likert – Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020

OBJETIVO: Analizar clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano (Metodólogo)



---

Mg: Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio  
DNI 02855165

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Likert – Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020

OBJETIVO: Analizar clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister



---

Mg: Edinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 25573328

## RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Likert – Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2020

OBJETIVO: Analizar clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZALEZ RUEDA NESTOR DANIEL

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR



---

Dr.: Néstor Daniel González Rueda

DNI:32991045





## **Proyectos & Construcciones Proviger S.A.C**

Ejecución de obras de Ingeniería Civil, Mecánicas, Eléctricas, Sanitarias, Hidráulicas,  
Topografía, Mecánica de Suelos, Alquileres de equipo y maquinaria pesada, Geotécnica,  
Arquitectura y Afines.

### **Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación**

Chimbote 25 de mayo de  
2021

Estimado Sr:

Kevin Kleber León Paucar

Presente:

Reciba usted nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 18 de mayo, en la que pide autorización para realizar la investigación de Tesis “Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021”. Para que opten en tener el grado de licenciado en Administración, y al respecto queda autorizada su solicitud a fin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, paralo cual con la atenta colaboración de nuestro personal.

Sin otro particular, me despido deseándoles exitos en su trabajo de investigación.

Atentamente:

**P&C** PROYECTOS & CONSTRUCCIONES  
"PROVIGER" S.A.C  
  
**Jose Manuel Rojas Siesquen**  
GERENTE GENERAL



**Constructora e  
Inmobiliaria JJ S.A.C.**

## **Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación**

Chimbote 24 de mayo de 2021

Estimado Sr:

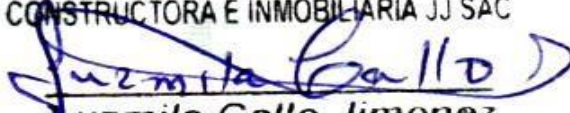
Kevin Kleber León Paucar

Presente:

Reciba usted nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 18 de mayo, en la que pide autorización para realizar la investigación de Tesis "Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021". Para que opten entener el grado de licenciado en Administración, y al respecto queda autorizada su solicitud a fin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual con la atenta colaboración de nuestro personal.

Sin otro particular, me despido deseándoles exitos en su trabajo de investigación.

Atentamente

CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA JJ SAC  
  
Luzmila Gallo Jimenez  
GERENTE GENERAL



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Chimbote 24 de mayo de 2021

Estimado Sr:

Kevin Kleber León Paucar

Presente:

Reciba usted nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 18 de mayo, en la que pide autorización para realizar la investigación de Tesis "Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021". Para que opten en tener el grado de licenciado en Administración, y al respecto queda autorizada su solicitud afin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual con la atenta colaboración de nuestro personal.

Sin otro particular, me despido deseándoles exitos en su trabajo de investigación.

Atentamente:

**FAMOMEM E.I.R.L.**  
RUC: 20602772901  
  
-----  
**MARCELO A. CAURURO OBREGON**  
GERENTE GENERAL

# **“INVERSIONES JHON MICH SAC”**

## **Constancia de Autorización donde se Ejecutó la Investigación**

Chimbote 28 de mayo del 2021

Estimado Sr:


Kevin Kleber León Paucar

Presente:

Reciba usted nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 18 de mayo, en la que pide autorización para realizar la investigación de Tesis “Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021”. Para que opten en tener el grado de licenciado en Administración, y al respecto queda autorizada su solicitud afin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual con la atenta colaboración de nuestro personal.

Sin otro particular, me despido deseándoles exitos en su trabajo de investigación.

Atentamente:

  
CONSORCIO LLAMARA  
Jimmy Alex Espinoza Villanueva  
REP. LEGAL COMÚN  
\_\_\_\_\_  
JIMMY ALEX ESPINOZA VILLANUEVA  
DNI N°40244673  
REPRESENTANTE LEGAL



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Chimbote 26 de mayo de 2021

Estimado Sr:

Kevin Kleber León Paucar

Presente:

Reciba usted nuestros cordiales saludos. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 19 de mayo, en la que pide autorización para realizar la investigación de Tesis "Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021". Para que opten en tener el grado de licenciado en Administración, y al respecto queda autorizada su solicitud afin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual con la atenta colaboración de nuestro personal.

Sin otro particular, me despido deseándoles exitos en su trabajo de investigación.

Atentamente:



A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature appears to read 'Carlos R.'.

**Ing. Carlos Alberto Rojas Cienfuegos**  
Gerente de Operaciones

## Reporte del Turnitin

14 - KEVIN

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

# Examen de Conducta Responsable en Investigación (CONCYTEC)



CRI

Insignias

Competencias

Calificaciones

General

Conducta Responsable en Investigación

Área personal

Inicio del sitio

Calendario

Archivos privados

Mis cursos

CRI

## Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Administración de calificaciones](#) / [Usuario](#)

### Usuario - KEVIN KLEBER LEON PAUCAR

[Informe general](#)

[Usuario](#)

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Evaluación Integral	100,00 %	17,70	0-20	88,50 %		88,50 %
Total del curso	-	17,70	0-20	88,50 %		-

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.



## Evidencias fotográficas







## Cuestionario para analizar el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021

**INSTRUCCIONES:** Estimados colaboradores. El presente instrumento tiene por finalidad recopilar información sobre el clima organizacional de la empresa constructora. Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos.

¿Usted tiene conocimiento del organigrama, las jerarquías, reglas, políticas y tramites que se debe cumplir en la empresa?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre
- Otros: \_\_\_\_\_

¿Considera usted que en esta empresa las tareas están bien definidas y estructuradas dentro de un MOF favoreciendo un mejor clima organizacional

- Nunca