

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS ECONOMÍA Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA**  
**EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024**

Tesis para optar el título profesional de Economista

**Autora**

Silvano Brito, Luzmila Haydee

**Asesor:**

Dr. López Morillas, Alejandro F.

**Código ORCID 0000-0003-1263-6885**

**HUARAZ-PERÚ**

**2024**

## INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas .....	ii
Palabras clave: .....	iii
Constancia de Originalidad.....	iv
Título.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRAC .....	vii
INTRODUCCION .....	1
Metodología.....	19
Resultados .....	21
Análisis y Discusión .....	36
Conclusiones .....	40
Recomendaciones .....	42
ANEXOS Y APENDICES: .....	49

## Índice de tablas

<i>Tabla 1. Nivel de clima organizacional en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2. Nivel de las dimensiones de clima organizacional en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3. Nivel de productividad laboral en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 4. Nivel de las dimensiones de productividad laboral en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Caracterización de la variable clima organizacional en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024. ..</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 6. Caracterización de la variable productividad laboral en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024. .</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 7. Prueba de normalidad/Clima organizacional y Productividad laboral en la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024. ....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 8. Estructura y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 9. Resultados de correlación entre la dimensión estructura y la productividad laboral. ....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 10. Relaciones interpersonales y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 11. Resultados de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la productividad laboral.</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 12. . Recompensa y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 .....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 13. Resultados de correlación entre la dimensión recompensas y la productividad laboral. ....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 14. Riesgos y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024 ...</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 15. Resultados de correlación entre la dimensión riesgos y la productividad laboral. ....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 16. Estándares de Desempeño y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024. ....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 17. Resultados de correlación entre la dimensión estándares de desempeño y la productividad laboral. .</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 18. Conflictos y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz. 2024. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 19. Resultados de correlación entre la dimensión conflictos y la productividad laboral. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 20. El clima organizacional y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz 2024. ....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 21. Prueba de correlación de las variables clima organizacional y productividad laboral de la empresa F&amp;C HNS S.A.C, Huaraz 2024. ....</i>	<i>35</i>

Palabras clave:  
Clima organizacional, productividad laboral.

<b>Línea de Investigación</b>	Política económica
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub – área OCDE</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Economía

**Keywords:**

<b>Line of Research OCDE</b>	Economic policy
<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub – Area</b>	Economy and Business
<b>Discipline</b>	Economy

## Constancia de Originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.**" del (a) estudiante: **SILVANO BRITO LUZMILA HAYDEE**, identificado(a) con Código N° **1418200023**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de abril de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**“Clima organizacional y Productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz, 2024.”**

## RESUMEN

La presente investigación denominado “Clima organizacional y Productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz, 2024“. tuvo como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral. El presente estudio fue de diseño no experimental, tipo aplicado, nivel descriptivo y correlacional, la población está conformada por los 80 colaboradores del área operativa de la empresa, resultando una muestra de 32. Se aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario lo que permitió determinar las percepciones de los colaboradores ante las variables estudiadas. así mismo, se realizaron pruebas econométricas aplicando el modelo correlacional de Rho de Spearman para datos no paramétricos. El procesamiento de la información se efectuó a través del software SPSS 26. Los resultados del estudio muestran una relación moderadamente fuerte y directa entre el clima organizacional y la productividad laboral, en la empresa F&C HNS S.A.C, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.687 y un nivel de significancia estadística de 0.002 ( $p < 0.05$ ). Destacando que un entorno laboral favorable influye directamente en el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, se concluye que implementar estrategias que fortalezcan el clima organizacional es una prioridad clave para optimizar el rendimiento organizacional.

## ABSTRAC

The purpose of this research, entitled “Organizational climate and labor productivity in the company F&C HNS S.A.C., Huaraz, 2024”, is to analyze the relationship between organizational climate and labor productivity. The present study was of non-experimental design, applied type, descriptive and correlational level, the population is conformed by the 80 collaborators of the operative area of the company, resulting in a sample of 32. The survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument, which allowed determining the perceptions of the collaborators regarding the variables studied. The results of the study show a moderately strong and direct relationship between organizational climate and labor productivity in the company F&C HNS S.A.C., with a Spearman correlation coefficient of 0.687 and a statistical significance level of 0.002 ( $p < 0.05$ ). Highlighting that a favorable work environment directly influences the performance of the collaborators. Therefore, it is concluded that implementing strategies that strengthen the organizational climate is a key priority to optimize organizational performance.

## INTRODUCCION

Esta investigación contiene los siguientes antecedentes:

El autor Taboada (2023) en su estudio que tiene como propósito ""El ambiente laboral y el desempeño de los empleados en una compañía constructora de Lima Metropolitana, 2023" tiene como propósito principal examinar el vínculo entre estos dos factores dentro de dicha empresa. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población de estudio estuvo constituida por trabajadores de la empresa constructora seleccionada. La muestra, obtenida mediante muestreo aleatorio simple, estuvo compuesta por 150 empleados. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario validado que evaluaba el clima organizacional y se tomaron datos de los registros de productividad de la empresa. Los resultados mostraron que el 55% de los trabajadores percibieron un clima organizacional favorable, mientras que la productividad laboral promedio fue del 80% en comparación con los estándares establecidos por la empresa. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral. En conclusión, el estudio resalta la importancia de promover un clima organizacional positivo para mejorar la productividad laboral en empresas constructoras, lo que puede contribuir al éxito y la eficiencia en el sector de la construcción en Lima Metropolitana.

Gonzales (2023) en su estudio que tiene como propósito " La administración del talento humano y su impacto en el ambiente laboral de la empresa constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el distrito de San Juan de Lurigancho". tiene como objetivo general investigar la relación entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral en una empresa constructora específica. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de la empresa Méndez Contratistas E.I.R.L. en el distrito de San Juan de Lurigancho. La muestra, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 50 empleados. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario validado que evaluaba la gestión de recursos humanos y el clima laboral en la empresa. Los resultados mostraron que el 60% de los trabajadores percibieron una gestión de recursos humanos adecuada, mientras que el 70% reportaron un clima laboral favorable. Además, se encontró una correlación significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral. En conclusión, el estudio destaca la importancia de una gestión efectiva de recursos humanos para promover un ambiente laboral positivo en empresas constructoras, lo que puede mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Para el autor García (2023). Que tuvo como propósito, relacionar el vínculo entre el ambiente organizacional y el rendimiento de los empleados en una empresa del rubro de la construcción en Trujillo. La metodología aplicada se basa en un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional. La población de interés comprende a los empleados de la empresa, mientras que la muestra se selecciona mediante muestreo aleatorio simple, incluyendo a 100 participantes. Para la recolección de datos, se utilizan dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.71$ , lo que indica una asociación fuerte entre ambas variables. Además, se encontró que el 65% de los empleados perciben un clima organizacional favorable, y el 75% muestran un alto nivel de desempeño laboral. En conclusión, se subraya la importancia de cultivar un clima organizacional positivo como estrategia para mejorar el desempeño laboral en el sector industrial, destacando la necesidad de políticas y acciones que promuevan un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio.

El estudio dado por el autor Chiang Et al (2021) tiene como objetivo general investigar la relación entre la satisfacción laboral, la confianza y el clima organizacional en el contexto de empresas constructoras. La metodología empleada fue cuantitativa, utilizando ecuaciones estructurales para analizar los datos. La población de estudio estuvo conformada por trabajadores de empresas constructoras en Ecuador. La muestra, seleccionada mediante muestreo aleatorio simple, consistió en 300 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados que evaluaron la satisfacción laboral, la confianza y el clima organizacional. Los resultados mostraron que el 65% de los trabajadores reportaron altos niveles de satisfacción laboral, mientras que el 70% manifestaron altos niveles de confianza en la organización. Además, se encontró que tanto la satisfacción laboral como la confianza tienen un impacto positivo y significativo en el clima organizacional. En conclusión, el estudio resalta la importancia de la satisfacción laboral y la confianza como factores determinantes del clima organizacional en empresas constructoras, destacando la necesidad de promover estrategias que fomenten estos aspectos para mejorar el ambiente laboral y la eficacia organizacional.

Agregando a lo anterior el autor Leon (2021) en su artículo se centra en explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empresas constructoras en Chimbote, Perú. El objetivo general de la investigación es analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados en este sector. La metodología adoptada se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población bajo estudio comprende a los

empleados de empresas constructoras en Lima, mientras que la muestra se selecciona mediante muestreo aleatorio simple, incluyendo a 150 participantes. Para la recolección de datos, se emplean dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un 75% de los empleados reportando un clima organizacional favorable y un 85% mostrando un alto nivel de desempeño laboral. En conclusión, se destaca la importancia de promover un clima organizacional positivo en las empresas constructoras como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los empleados, lo cual puede tener implicaciones significativas en la eficiencia y competitividad del sector.

El autor Torrecilla (2020) analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto de una institución de servicios en México. Su objetivo general consiste en determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal operativo y administrativo. La metodología empleada se fundamenta en un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La población objetivo está constituida por el personal docente y administrativo de una institución educativa en la Ciudad de México, mientras que la muestra incluyó a 150 sujetos seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, indicando que un clima organizacional favorable contribuye a un mayor rendimiento laboral. Como conclusión, se destaca la importancia de promover un ambiente organizacional positivo como estrategia para mejorar el desempeño laboral en el ámbito de servicios, lo cual podría tener implicaciones significativas en la calidad de los productos, servicios y la gestión institucional.

Así mismo Salazar Et al (2020) en su estudio que tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima y la cultura organizacional en empresas constructoras, centrándose en su impacto en la productividad laboral. La metodología utilizada fue de carácter descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objeto de estudio comprendió a trabajadores de empresas constructoras en el contexto cubano. La muestra, obtenida mediante muestreo aleatorio simple, consistió en 200 empleados. Para recopilar datos, se aplicaron cuestionarios diseñados específicamente para evaluar el clima y la cultura organizacional. Los resultados revelaron que el 60% de los trabajadores percibieron un clima laboral favorable, mientras que el 75% identificaron una cultura organizacional sólida en sus empresas. Además,

se encontró una correlación significativa entre el clima y la cultura organizacional, destacando su influencia positiva en la productividad laboral. En conclusión, el estudio subraya la importancia del clima y la cultura organizacional como factores determinantes de la productividad en empresas constructoras, enfatizando la necesidad de promover un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional coherente para mejorar el rendimiento y la eficacia en el sector. El estudio titulado "Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay" tiene como objetivo general analizar el clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por colaboradores de la empresa financiera en Asunción, Paraguay. La muestra, seleccionada mediante muestreo aleatorio simple, estuvo compuesta por 150 empleados. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario validado específicamente diseñado para evaluar el clima organizacional. Los resultados mostraron que el 55% de los colaboradores percibieron un clima organizacional favorable en la empresa financiera. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, como la comunicación interna y el reconocimiento laboral, que fueron señaladas por el 40% y el 35% de los participantes, respectivamente. En conclusión, el estudio destaca la importancia de realizar diagnósticos periódicos del clima organizacional para identificar áreas de oportunidad y mejorar el ambiente laboral, lo que puede contribuir al bienestar de los colaboradores y al éxito de la organización financiera en Asunción, Paraguay.

El autor Gutiérrez (2020) en su estudio realizado en el sector construcción de Lima Metropolitana, se investigó el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los obreros, con el objetivo de determinar si existe una relación positiva entre ambas variables. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo y correlacional, aplicando encuestas estructuradas a 385 obreros de empresas como G.Y.M S.A. y COSAPI S.A. Los resultados revelaron una correlación significativa, mostrando que un mejor clima organizacional incrementa la satisfacción laboral, destacando las dimensiones de condiciones de trabajo y ergonomía como las más influyentes.

El autor Palomino (2020) en su estudio que tiene como objetivo general desarrollar una herramienta para medir el clima laboral en proyectos de construcción y proponer acciones para su mejora. La metodología utilizada consistió en un enfoque mixto, con un diseño descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo constituida por trabajadores de proyectos de construcción en Perú. La muestra, obtenida mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 100 trabajadores. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario

validado que evaluaba diferentes aspectos del clima laboral, y se complementó con entrevistas semiestructuradas a supervisores y gerentes de proyectos. Los resultados mostraron que el 70% de los trabajadores percibieron un clima laboral favorable, mientras que el 60% de los supervisores y gerentes identificaron áreas mejora en el clima laboral de los proyectos. Además, se encontró una correlación significativa entre ciertos aspectos del clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores. En conclusión, el estudio destaca la importancia de medir y mejorar el clima laboral en proyectos de construcción, y proporciona una herramienta práctica para lograrlo, lo que puede contribuir a aumentar la satisfacción y la eficiencia de los trabajadores en este sector.

Jara & Rodriguez (2020) plantea analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de la empresa constructora A&A S.A.C. El objetivo general consistió en determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa. La metodología adoptada se fundamentó en un enfoque mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, mediante la aplicación de encuestas estructuradas a una población de empleados de empresas constructoras en la región, con un tamaño de muestra de 120 participantes. Los instrumentos utilizados incluyeron cuestionarios validados previamente, diseñados para evaluar tanto las percepciones sobre las relaciones interpersonales como el clima organizacional. Los resultados revelaron una correlación significativa entre la calidad de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, con un porcentaje del 80% de los encuestados que manifestaron una influencia positiva de las relaciones interpersonales en el clima laboral. En conclusión, se destaca la importancia de fomentar relaciones interpersonales saludables dentro de las empresas constructoras, ya que estas contribuyen de manera significativa a la mejora del clima organizacional, promoviendo un ambiente laboral favorable que potencia el rendimiento y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede incidir positivamente en los resultados empresariales.

Bastidas Et al (2019) En la misma línea, la relación de las variables de estudio en el sector servicios en Colombia. Se encontró en una investigación, siendo el objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados. La metodología adoptada se basa en un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional. La población objeto de estudio está conformada por los empleados de una empresa del sector de servicios en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, mientras que la muestra se seleccionó mediante un muestreo aleatorio simple, incluyendo a 107 participantes. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de

Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, indicando que un clima organizacional favorable se relaciona con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados. En conclusión, se resalta la importancia de promover un ambiente organizacional positivo como estrategia para mejorar el desempeño laboral en el sector de servicios, lo cual puede tener repercusiones significativas en la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

El autor Castaño (2019) plantea la importancia de la gestión empresarial en el sector de la construcción, esta investigación se propuso analizar la relación entre la implementación de sistemas de gestión de calidad (SGC) y el desempeño del clima organizacional de una empresa del mismo sector. El objetivo general consistió en determinar el impacto de la adopción de SGC en el desempeño del clima organizacional en Colombia. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de encuestas estructuradas a una muestra representativa de 50 empresas constructoras en la región. Los instrumentos utilizados incluyeron cuestionarios diseñados específicamente para evaluar tanto la implementación de SGC como el desempeño del clima organizacional, validados mediante análisis de confiabilidad. Los resultados revelaron una correlación significativa entre la adopción de SGC y el desempeño del clima empresarial, con un porcentaje de 75% de las empresas que reportaron mejoras tangibles en su desempeño tras la implementación de sistemas de gestión de calidad. En conclusión, se evidenció que la implementación efectiva de SGC contribuye positivamente al mejoramiento del desempeño del clima organizacional en el sector de la construcción, ofreciendo oportunidades para la optimización de procesos y la satisfacción de clientes, lo que sugiere la importancia de la gestión de la calidad como factor clave en la competitividad empresarial.

Anudado a las variables de estudio, los autores Paredes & Zuloeta (2019) en su estudio de investigación abordaron examinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en una empresa constructora en Cajamarca. Su objetivo general consiste en determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral del personal. La metodología empleada se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población de interés está constituida por los empleados de una empresa constructora, y la muestra se seleccionó mediante muestreo aleatorio simple, incluyendo a 120 participantes. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Compromiso Laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el compromiso laboral, indicando que un clima organizacional favorable se asocia con niveles más altos de compromiso laboral entre el personal. En conclusión, se destaca la

importancia de promover un clima organizacional positivo como estrategia para fomentar el compromiso laboral en el sector hotelero, lo que puede tener implicaciones significativas en la retención de talento y la productividad de la empresa.

Bastidas Et al (2019), en su estudio que tiene como objetivo general analizar cómo el clima organizacional impacta en la satisfacción laboral de los empleados en este sector. La metodología empleada se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población objeto de estudio está conformada por empleados de empresas constructoras en Lima, mientras que la muestra se selecciona mediante muestreo aleatorio simple, incluyendo a 120 participantes. Para la recolección de datos, se utilizan dos instrumentos: el Cuestionario y el Índice de Satisfacción. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un 70% de los empleados reportando un clima organizacional favorable y un 80% mostrando altos niveles de satisfacción laboral. En conclusión, se destaca la importancia de promover un clima organizacional positivo en las empresas constructoras como estrategia para mejorar la satisfacción laboral de los empleados, lo cual puede contribuir al bienestar individual y al éxito organizacional en este sector.

El autor Mendoza (2019) en su artículo tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en la empresa constructora Olego, Perú. La metodología utilizada se basa en un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional. La población de interés abarca a los empleados de la empresa constructora, y la muestra se seleccionó mediante muestreo aleatorio simple, incluyendo a 200 participantes. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Compromiso Laboral. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral, con un 75% de los empleados reportando un clima organizacional favorable y un 65% mostrando un alto nivel de compromiso laboral. Además, se encontró una correlación significativa ( $r=0.71$ ,  $p<0.05$ ) entre ambas variables, lo que indica una asociación fuerte entre el clima organizacional y el compromiso laboral. En conclusión, se destaca la importancia de promover un clima organizacional positivo en las empresas constructoras como estrategia para mejorar el compromiso laboral de los empleados, lo que puede contribuir a la productividad y al bienestar organizacional en este sector.

El autor Malluk (2019) en su investigación, que tiene como objetivo general investigar la función de la felicidad organizacional como intermediaria entre la percepción del empleado y su rendimiento en el sector público. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y

correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población de interés comprendió a empleados del sector estatal en Colombia. La muestra, seleccionada mediante muestreo aleatorio simple, estuvo compuesta por 250 empleados. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios validados que evaluaban la valoración del empleado, la felicidad organizacional y la percepción de productividad. Los resultados mostraron que el 70% de los empleados reportaron altos niveles de felicidad organizacional, y un 65% percibieron altos niveles de productividad en su lugar de trabajo. Además, se encontró una correlación significativa entre la valoración del empleado y la felicidad organizacional, así como entre la felicidad organizacional y la productividad, destacando el papel mediador de la felicidad organizacional en esta relación. En conclusión, el estudio subraya la importancia de promover estrategias de gestión que fomenten la felicidad organizacional en el sector estatal, ya que puede influir positivamente en la percepción de productividad y contribuir al bienestar laboral de los empleados en Colombia.

El autor Paredes & Zuloeta (2019) en su estudio que tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en una empresa constructora específica. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por los colaboradores de la empresa JH MACC E.I.R.L. en el periodo 2019. La muestra, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 60 colaboradores. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario validado que evaluaba el clima organizacional y se utilizaron registros de productividad laboral de la empresa. Los resultados mostraron que el 55% de los colaboradores percibieron un clima organizacional favorable, mientras que la productividad laboral promedio fue del 75% en comparación con los estándares establecidos por la empresa. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral. En conclusión, el estudio resalta la importancia de promover un clima organizacional positivo para mejorar la productividad laboral en empresas constructoras, lo que puede contribuir al éxito y la eficiencia en el sector de la construcción.

El autor Salazar (2019) en su estudio que tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa constructora específica. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de la empresa constructora Galilea en la ciudad de Piura. La muestra, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 80 trabajadores. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario validado que evaluaba el clima organizacional y se utilizaron registros de desempeño laboral

proporcionados por la empresa. Los resultados mostraron que el 65% de los trabajadores percibieron un clima organizacional favorable, mientras que el desempeño laboral promedio fue del 75% en comparación con los estándares establecidos por la empresa. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, el estudio resalta la importancia de promover un clima organizacional positivo para mejorar el desempeño laboral en empresas constructoras, lo que puede contribuir al éxito y la eficiencia en el sector de la construcción en la ciudad de Piura.

El autor Sánchez (2018) en su estudio que tiene como objetivo general examinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en una empresa constructora específica. La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de la empresa COAM Contratistas S.A.C. La muestra, seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 80 trabajadores. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario validado que evaluaba el clima organizacional y se utilizaron registros de productividad laboral proporcionados por la empresa. Los resultados mostraron que el 65% de los trabajadores percibieron un clima organizacional favorable, mientras que la productividad laboral promedio fue del 78% en comparación con los estándares establecidos por la empresa. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral. En conclusión, el estudio subraya la importancia de promover un clima organizacional positivo para mejorar la productividad laboral en empresas constructoras, lo que puede contribuir al éxito y la eficiencia en el sector de la construcción.

Como fundamentación científica, se examinaron diversas cuestiones relacionadas con las conceptualizaciones teóricas y fundamentos relacionados al estudio de investigación.

#### Clima Organizacional:

El entorno laboral representa la visión colectiva de los trabajadores respecto a las normas, estrategias y dinámicas internas de la organización. Este factor impacta de manera significativa en la motivación, el bienestar en el trabajo y la eficiencia dentro de la empresa. Según (Marcías & Vanga, 2021), el clima organizacional no solo influye en el entusiasmo de los empleados, sino que también determina el rendimiento y la solidez de la empresa. Desde un enfoque clásico, (Likert 1967) ya establecía la relación entre el clima organizacional y la efectividad del liderazgo. Posteriormente, (Schein, 1988), Subrayó el papel fundamental de la cultura organizacional en la construcción de la percepción que los trabajadores tienen sobre su

entorno laboral. Esta influencia no solo moldea la manera en que interactúan con sus compañeros y líderes, sino que también impacta su nivel de compromiso, satisfacción y desempeño dentro de la empresa. Una cultura bien definida puede fomentar un ambiente de colaboración y confianza, mientras que una débil o inconsistente puede generar incertidumbre y desmotivación en el equipo.

Hoy en día, la teoría del comportamiento organizacional (Griffin Et al, 2017) y la aplicación de la teoría de los valores organizacionales (Machado, 2020) refuerzan la idea de que un clima positivo genera mayor compromiso y bienestar en los trabajadores, reduciendo así la rotación laboral y aumentando el rendimiento general.

#### Dimensiones del Clima Organizacional:

**Estructura:** La estandarización de los procesos y procedimientos permite establecer directrices precisas que garantizan estabilidad en las actividades diarias de una organización. No obstante, una excesiva rigidez en su aplicación puede limitar la adaptabilidad, mientras que una estructura más flexible favorece la innovación y la generación de nuevas ideas (López, 2020). Además, señala que las empresas que cuentan con procesos bien estructurados y definidos tienden a lograr mayores niveles de eficiencia operativa y satisfacción en sus trabajadores. Así, el grado de formalización en los procedimientos incide directamente en la claridad de las funciones de los empleados y en la previsibilidad de sus responsabilidades, lo que, en consecuencia, disminuye la incertidumbre dentro de la organización.

**Agilidad en la Resolución de Problemas:** En un contexto dinámico y en constante evolución, las organizaciones deben desarrollar la habilidad de afrontar y resolver desafíos de manera ágil y eficiente. (Goleman, 1995) señala que la inteligencia emocional en la gestión de conflictos, junto con la rapidez en la toma de decisiones, influye directamente en cómo los empleados perciben el clima organizacional. En este sentido, la capacidad de adaptación y respuesta ante dificultades operativas se convierte en un factor clave, ya que está estrechamente vinculada a la resiliencia empresarial y a la implementación de procesos de toma de decisiones descentralizados, lo que permite una mayor flexibilidad y eficiencia en la gestión interna.

**Relaciones Interpersonales:** Las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral desempeñan un papel fundamental en la construcción de la confianza, la comunicación y la cohesión organizacional. Según (Stover Et al, 2017), cuando los colaboradores cuentan con mayor autonomía y se sienten empoderados en sus funciones, su sentido de pertenencia se fortalece, lo que impulsa su motivación intrínseca y contribuye a un clima organizacional más

positivo. En este sentido, la autonomía no solo fomenta el compromiso y la satisfacción laboral, sino que también, junto con una comunicación efectiva, promueve una cooperación interna más sólida, facilitando el trabajo en equipo y la alineación de los objetivos

**Priorización de los Objetivos Colectivos sobre los Individuales:** Cuando las organizaciones promueven una visión compartida, logran una mayor coherencia en su estrategia y alineación entre sus miembros. En este sentido, (Schein, 1988) sostiene que una cultura enfocada en objetivos colectivos favorece la colaboración entre los empleados y contribuye a minimizar los conflictos internos. Esto se debe a que una cultura organizacional basada en el trabajo en equipo y la cooperación reduce la competencia interna destructiva, permitiendo que los esfuerzos se enfoquen en el crecimiento conjunto. Además, este enfoque fortalece la identificación de los colaboradores con los valores de la empresa, lo que a su vez refuerza el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos organizacionales.

**Recompensas:** El sistema de compensación y beneficios desempeña un papel fundamental en la manera en que los empleados perciben el clima organizacional. De acuerdo con (Madero S., 2019) y su teoría de los factores motivacionales e higiénicos, contar con salarios y beneficios competitivos no solo contribuye a elevar la satisfacción laboral, sino que también disminuye la rotación del personal. En este sentido, un esquema de compensación bien estructurado fortalece la percepción de equidad dentro de la organización, generando un ambiente de mayor confianza y compromiso. Asimismo, este sistema resulta clave para atraer y retener talento calificado, asegurando la estabilidad y el desarrollo sostenible de la empresa.

**Riesgos:** El respaldo que una organización brinda a sus empleados en momentos difíciles juega un papel clave en el fortalecimiento de su resiliencia y sentido de pertenencia. Según (Pereira & Yáber, 2022), cuando los trabajadores perciben un apoyo constante por parte de la empresa, desarrollan un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. En este contexto, contar con un sólido sistema de apoyo organizacional durante situaciones de crisis no solo ayuda a reducir el estrés laboral, sino que también refuerza la confianza en la gestión empresarial, promoviendo un ambiente de seguridad y estabilidad dentro del equipo de trabajo.

**Estándares de Desempeño:** Fomentar un entorno basado en el aprendizaje continuo impulsa tanto el desarrollo profesional de los colaboradores como la competitividad de la empresa. (Bermúdez, 2015), sostiene que aquellas organizaciones que ponen énfasis en la formación y capacitación constante obtienen un mejor desempeño en sus procesos y resultados. En este sentido, una cultura organizacional centrada en la mejora continua no solo estimula la

innovación, permitiendo la adaptación a nuevos desafíos, sino que también contribuye a la retención del conocimiento dentro de la empresa, asegurando una base sólida para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

**Conflictos:** La gestión efectiva de los conflictos dentro de una organización resulta fundamental para preservar un ambiente laboral armonioso. Según (Cornet, 2023), fomentar un entorno basado en el respeto y la tolerancia no solo disminuye la rotación del personal, sino que también fortalece la moral del equipo. En este contexto, promover una cultura organizacional donde prime el respeto facilita la construcción de relaciones interpersonales de calidad, lo que a su vez contribuye a minimizar las tensiones y disputas internas, generando un espacio de trabajo más colaborativo y productivo.

#### Productividad Laboral:

La productividad laboral es un factor esencial para la eficiencia dentro de una organización, y se entiende como la relación entre los productos obtenidos (bienes o servicios) y los recursos empleados en su creación, con un énfasis particular en el recurso humano. (Marvel Et al, 2015) argumentan que la productividad no depende únicamente del esfuerzo individual de los trabajadores, sino que está influenciada también por factores como las condiciones organizacionales, la tecnología disponible y la cultura corporativa. Estos elementos combinados impactan directamente en los resultados alcanzados y en el rendimiento global de la organización.

Desde una perspectiva clásica, (Taylor 1911), en su teoría de la administración científica, propuso la maximización del rendimiento mediante la especialización y la estandarización de tareas. Posteriormente, Mayo (1933), a través de los estudios realizados en Hawthorne, evidenció que aspectos humanos como la motivación y las interacciones entre los empleados tienen un impacto considerable en los niveles de productividad. Estos factores sociales juegan un papel crucial, demostrando que la forma en que los trabajadores se sienten y se relacionan dentro de la organización influye directamente en su rendimiento laboral. Actualmente, el Modelo de Productividad del Recurso Humano y la teoría del desempeño laboral resaltan la importancia del bienestar, la capacitación y la innovación en la optimización del rendimiento laboral.

#### Dimensiones de la Productividad Laboral

**Dimensión Humana:** La productividad laboral depende en gran medida de factores individuales que influyen en el desempeño del trabajador, como la motivación, las habilidades,

la gestión de conflictos, el liderazgo y la formación continua. La motivación laboral es un factor clave, ya que, como señal (Madero, 2020) a, los elementos motivacionales como el reconocimiento, el crecimiento profesional y la autonomía mejoran la productividad. Además, destaca que la motivación intrínseca, que se basa en la autonomía, el dominio y el propósito, resulta más efectiva que los incentivos extrínsecos.

Un nivel elevado de motivación no solo aumenta la calidad del trabajo, sino que también mejora el esfuerzo general, mientras que la falta de motivación puede llevar a una disminución en el rendimiento y a problemas como el absentismo. Las habilidades y competencias de los empleados también son cruciales. Según (Obando, 2020), la capacitación continua, especialmente en competencias digitales y blandas, mejora la capacidad de adaptación al mercado y aumenta la eficiencia laboral. La gestión de conflictos dentro de la organización también tiene un impacto directo sobre la productividad. (García, 2023), afirma que resolver conflictos de manera efectiva mediante la comunicación asertiva y la negociación contribuye a un ambiente de trabajo saludable y productivo, mientras que la mala gestión de conflictos genera estrés y baja el rendimiento. Además, un liderazgo transformacional que inspire y empodere a los empleados mejora el compromiso y el rendimiento. Los líderes efectivos no solo aumentan la motivación, sino que también reducen la rotación de personal, mientras que un mal liderazgo puede generar desmotivación y afectar la productividad. Finalmente, el acceso a programas de formación continua es vital para la competitividad de la organización.

**Dimensión del Proceso Productivo:** La correcta gestión del talento humano es crucial para optimizar la producción dentro de una organización. Según (Washington, 2019), una asignación adecuada de recursos humanos no solo mejora la competitividad, sino también la rentabilidad empresarial. Un personal bien gestionado permite maximizar la producción y minimizar los desperdicios, mientras que una mala planificación puede generar sobrecarga laboral y afectar el rendimiento general de la empresa.

En cuanto a los métodos de trabajo, las estrategias empleadas en la ejecución de tareas tienen un impacto directo en la productividad. Según (Vargas Et al, 2017), metodologías como Lean Manufacturing y Six Sigma, que buscan reducir los desperdicios y optimizar la eficiencia operativa, son clave para mejorar el rendimiento. Implementar estas metodologías optimiza los procesos, incrementando la calidad y reduciendo costos, mientras que el uso de métodos ineficientes puede llevar a pérdidas de tiempo y recursos valiosos.

El medio ambiente laboral también juega un papel fundamental en la productividad, tanto desde el punto de vista físico como psicológico. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2010), resalta que contar con un ambiente de trabajo seguro, saludable y ergonómico tiene un impacto positivo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Las condiciones adecuadas, como espacios cómodos y bien iluminados, aumentan la eficiencia laboral, mientras que factores como el ruido, temperaturas extremas o falta de ventilación pueden dificultar la concentración y afectar negativamente la productividad.

La medición constante del desempeño también es esencial para tomar decisiones informadas. (Bolaños Et al, 2020) señalan que herramientas como el Balanced Scorecard (BSC) permiten evaluar la productividad desde diferentes ángulos: financiero, procesos, clientes y aprendizaje organizacional. La implementación de métricas adecuadas ayuda a identificar áreas de mejora, mientras que la falta de control y evaluación sobre los procesos genera ineficiencias y posibles pérdidas.

Se presenta la siguiente Justificación Social: La siguiente investigación es socialmente relevante debido a su impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en el desarrollo económico local. Mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo positivo no solo aporta al bienestar de cada trabajador, sino que también impulsa la competitividad y mejora la imagen del sector empresarial en la zona. Al identificar los factores que influyen en la productividad y el bienestar laboral, esta investigación contribuye al diseño de enfoques exitosos para fomentar un ambiente de trabajo más saludable. y estimulante en otras empresas de Huaraz, lo que a su vez puede impulsar el desarrollo socioeconómico sostenible de la comunidad.

Respecto a la problemática de la investigación, en la actualidad internacional, el clima organizacional y productividad laboral tenemos el caso de Google la cual ha logrado alcanzar y afianzar una posición como organización líder en la industria de tecnología en línea y mercadeo digital en las cuales sus bases, Google motiva a sus colaboradores a intercambiar ideas dentro de la entidad para contribuir a la innovación, el cual tiene un papel fundamental para que pueda competir con los otros líderes en desarrollo tecnológico y líderes en ascenso en las redes como son algunos Apple, Meta, y Snap entre otros Smithson (2022). Por otro lado, La eficiencia laboral en Google no atraviesa su mejor momento debido a su gran número de empleados (174,000). Ante este escenario, la empresa ha implementado el programa Simplicity Sprint, cuyo propósito es optimizar el enfoque y el rendimiento de su equipo por un tiempo indefinido (Elías, 2022).

En el contexto nacional la entidad encuestadora Aptitus, ejecuto una encuesta en la cual se reflejó que el 86% de la comuna peruana renunciarían a su actividad económica si es clima organizacional no fuera es más apto, por otro lado, el 89% de los colaboradores expresaron que el contexto laboral es relevante para su desenvolvimiento en sus tareas y finalmente el 19% menciona que los problemas encontrados en el clima organizacional no interfieren con sus tareas no dejarían sus trabajos (Andina, 2020).

En el entorno local, la Empresa F&C HNS SAC, ubicada en la ciudad de Huaraz , fundada en el año 2014 , con la iniciativa de tres hermanos y de la mano de profesionales con amplia experiencia en el sector público y privado en la construcción de obras en general y elaboración de obras de desarrollo y ejecución de obras civiles conformada por 80 trabajadores, presenta indicios de un entorno laboral desfavorable, evidenciado por conflictos en la asignación de tareas, escaso compromiso por parte del personal y una deficiente comunicación con la dirección. Estos factores afectan negativamente la productividad, generando en muchos casos resistencia al cumplimiento de funciones y una disminución en el rendimiento laboral. Por ello, resulta fundamental desarrollar este estudio, planteando las siguientes preguntas de investigación. Se plantea el siguiente problema: ¿En qué medida afecta el clima organizacional a la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024?

Conceptualización de las variables, clima organizacional y productividad laboral.

Clima organizacional es el resultado de las percepciones que comparten los miembros de una empresa sobre los elementos fundamentales que la conforman, moldeando la identidad y el funcionamiento diario de la organización. (Alcala,2011)

Productividad laboral es el Entorno multifacético que abarca diversos aspectos, tanto individuales como organizacionales, que influyen en la eficiencia con la que se generan productos o servicios en un entorno laboral (Ludym Et al, 2018)

Definición Operacional: La variable clima organizacional se medirá a través de las siguientes dimensiones, propuestos por la literatura existente: estructura, recompensas, relaciones interpersonales, riesgos, relaciones, estándares de desempeño, conflictos

Como primera dimensión Estructura, según Marytere Narvaez (2022). Sostiene que: La estructura define la organización interna de la empresa, estableciendo roles, responsabilidades y procesos. Una estructura clara y eficiente facilita la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas, creando un ambiente de trabajo fluido y armonioso.

Como segunda dimensión Relaciones Interpersonales, según Marytere Narvaez (2022). se

refieren a la dinámica y la calidad de las interacciones que se establecen entre individuos dentro de un entorno social, ya sea en el ámbito laboral, académico o personal, involucran responsabilidad, cooperación e identidad.

Como tercera dimensión Recompensas, según Marytere Narvaez (2022). Define que: Las recompensas abarcan no solo los salarios y beneficios, sino también el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional. Un sistema de recompensas justo y equitativo motiva a los colaboradores, les permite sentir que su trabajo es valorado y los impulsa a alcanzar su máximo potencial.

Como cuarta dimensión Riegos, según Marytere Narvaez (2022). se refiere a la percepción de seguridad y estabilidad que tienen los colaboradores en su entorno laboral. Esto incluye el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo de la organización en situaciones difíciles y la confianza en el liderazgo para gestionar los riesgos de manera efectiva.

Como quinta dimensión Estándares de desempeño, según Marytere Narvaez (2022). Alude que: Los estándares de desempeño establecen las expectativas de rendimiento para cada colaborador. Una comunicación clara de las expectativas, una retroalimentación oportuna y constructiva, y un enfoque en la mejora continua impulsan a los colaboradores a alcanzar su máximo potencial y contribuyen al éxito general de la empresa.

Como sexta dimensión Conflictos, según Marytere Narvaez (2022). Alude que es la frecuencia y severidad de los desacuerdos entre los colaboradores, así como a la existencia de mecanismos efectivos para su resolución. Una cultura de respeto, tolerancia y comunicación asertiva permite abordar los conflictos de manera constructiva, encontrar soluciones beneficiosas para todas las partes y fortalecer los vínculos entre los colaboradores.

Definición Operacional: La variable productividad laboral: se medirá con las siguientes dimensiones.

Como primera dimensión Humana: Se refiere a las capacidades, habilidades y motivación de los trabajadores, que influyen en su desempeño y en la calidad del trabajo realizado. Incluye aspectos como la formación, experiencia, bienestar y actitud del personal. (Ludym Et al, 2018).

Como segunda dimensión Proceso productivo: Se enfoca en los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la producción. Evalúa la eficiencia de los procesos, el uso adecuado de recursos y la optimización de tareas para maximizar la producción con el menor esfuerzo y tiempo posible. (Ludym Et al, 2018).



## Formulación de hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

Se presentan los siguientes objetivos de la investigación:

### Objetivo general:

Analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

En los objetivos específicos:

- a) Examinar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- b) Examinar el nivel de la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- c) Determinar la relación entre la dimensión estructura y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- d) Describir la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- e) Demostrar la relación entre la dimensión recompensas y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- f) Identificar la relación entre la dimensión riesgos y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- g) Mostrar la relación entre la dimensión estándares de desempeño y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024
- h) Establecer la relación entre la dimensión conflictos y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

Metodología.

Tipo y diseño de la Investigación.

Tipo de la Investigación.

El estudio fue una investigación aplicada, caracterizada por su enfoque descriptivo y correlacional, ya que se basa en datos empíricos.

Diseño de la Investigación.

Este diseño de investigación es de naturaleza no experimental y sigue un enfoque transversal, toda la recopilación de datos se llevará a cabo en un solo punto temporal.

Población.

la población lo conformo 80 colaboradores de la empresa de la empresa F&C HNS S.A.C.

Muestra

Se empleó un muestreo probabilístico simple, utilizando una fórmula estadística específica para su cálculo.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N: población total = 80

Z: nivel de confianza = 95% = (1.96)

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = (0.05)

n: Tamaño de la muestra = 32

Ajuste de la muestra,  $n_1 > 10\%N$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Obteniendo como resultado 32 colaboradores, siendo una muestra representativa.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas.

La presente investigación tuvo como técnica la encuesta. Esta constituye un método en los diseños de investigación descriptiva mediante el cual el investigador recolecta información a través de un formulario diseñado previamente, sin interferir en el ambiente ni en el fenómeno donde se obtiene la información.

Instrumentos.

El instrumento es el cuestionario, herramienta de investigación que incluye una serie de preguntas y directrices destinadas a recopilar información de los encuestados. Consiste en un documento compuesto por un conjunto de preguntas redactadas de manera coherente y organizadas de acuerdo con una planificación específica. La validez del cuestionario será evaluada por expertos, mientras que la confiabilidad se verificará mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Procesamiento y Análisis de la información.

Se emplearon herramientas para recopilar datos diseñadas especialmente para esta investigación.

Procesamiento: Posteriormente, estos datos serán registrados y analizados utilizando Microsoft Excel y SPSS.

Análisis de la información:

Estadística descriptiva: se empleó para presentar los resultados utilizando tablas de frecuencia.

Estadística inferencial: se utilizó la técnica estadística según la prueba de normalidad, según la prueba se determinó que los datos no presentan normalidad por consiguiente se aplicó la estadística paramétrica específicamente el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

## Resultados

### Descripción de los resultados

*Tabla 1. Nivel de clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024*

Clima Organizacional			
Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(8 - 18)	00	000
Medio	(19 - 29)	22	68,8
Alto	(30 - 40)	10	31,3
Total		32	100

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

#### Interpretación:

La tabla proporciona una evaluación del clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C. ubicada en Huaraz, distribuida en tres niveles: bajo, medio y alto. Según los datos, no se registraron frecuencias en el nivel bajo (con un rango de 8 a 18), lo que indica que ningún empleado evaluó el clima organizacional como bajo. En el nivel medio (con un rango de 19 a 29), se obtuvo una frecuencia de 22, lo que representa el 68,8% del total de evaluaciones, sugiriendo que la mayoría de los empleados percibe el clima organizacional como moderadamente favorable. En el nivel alto (con un rango de 30 a 40), la frecuencia fue de 10, correspondiente al 31,3% de las evaluaciones, señalando que una minoría significativa de los empleados considera que el clima organizacional es altamente favorable.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

Niveles	Estructura		Relaciones Interpersonales		Recompensas		Riesgos		Estándares de Desempeño		Conflictos	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	0	0	0	0	8	25	6	19	3	9	0	0
Medio	27	84	26	81	18	56	22	69	22	69	17	53
Alto	5	16	6	19	6	19	4	13	7	22	15	47
Total	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

La evaluación del clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C. en Huaraz, considerando sus seis dimensiones, muestra una variedad de percepciones en los niveles bajo, medio y alto. En la dimensión de estructura, el 84% de los empleados (27) perciben la estructura organizacional como media, mientras que el 16% (5) la consideran alta. En relaciones interpersonales, el 81% (26) lo percibe como medio y el 19% (6) como alto. En cuanto a recompensas, el 25% (8) lo califica como bajo, el 56% (18) como medio y el 19% (6) como alto. En la dimensión de riesgos, el 19% (6) lo ve como bajo, el 69% (22) como medio y el 13% (4) como alto. Para los estándares de desempeño, el 9% (3) lo considera bajo, el 69% (22) medio y el 22% (7) alto. Finalmente, en la dimensión de conflictos, no hay percepciones bajas (0%), el 53% (17) lo ve como medio y el 47% (15) como alto.

*Tabla 3. Nivel de productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024*

Productividad Laboral			
Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(9 - 21)	0	0
Medio	(22 - 34)	19	59
Alto	(35 - 45)	13	41
Total		32	100

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

La tabla presenta una evaluación de la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C. en Huaraz, categorizada en tres niveles: bajo, medio y alto. En el nivel bajo, que abarca un rango de 9 a 21, no se registraron frecuencias, lo que indica que ningún empleado percibe su productividad como baja. En el nivel medio, con un rango de 22 a 34, se encuentra la mayoría de las evaluaciones, con una frecuencia de 19 empleados, representando el 59% del total. Esto sugiere que la mayor parte de los empleados considera su productividad como moderadamente efectiva. En el nivel alto, que incluye un rango de 35 a 45, la frecuencia es de 13 empleados, correspondiente al 41% del total, lo que muestra que una proporción considerable de empleados percibe su productividad como alta.

*Tabla 4. Nivel de las dimensiones de productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024*

Niveles	Humana		Proceso Productivo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0	0	0
Medio	15	46	19	59
Alto	17	54	13	41
Total	32	100	32	100

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

La evaluación de la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C. en Huaraz, desglosada en las dimensiones humana y proceso productivo, muestra distintos niveles de percepción. En la dimensión humana, ninguno de los empleados considera la productividad como baja, mientras que el 46% (15 empleados) la percibe como media y el 54% (17 empleados) la evalúa como alta. En cuanto a la dimensión de proceso productivo, tampoco hay

evaluaciones en el nivel bajo; sin embargo, el 59% (19 empleados) percibe la productividad como media y el 41% (13 empleados) como alta. En total, se realizaron 32 evaluaciones para ambas dimensiones, representando el 100% de la muestra. Estos resultados indican que, en general, los empleados consideran la productividad laboral mayormente media en la dimensión de proceso productivo, mientras que en la dimensión humana predomina una percepción alta, reflejando una valoración positiva en cuanto al desempeño humano en la empresa.

### Caracterización de las variables

Tabla 5. Caracterización de la variable clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.

		Clima Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
	Factores/variables	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Genero</b>	Masculino	0	0	22	0,68	10	0,31	32	1,0
	De 18 a 25 años	0	0	4	0,80	1	0,20	5	0,15
<b>Edad</b>	De 26 a 35	0	0	4	0,57	3	0,42	7	0,21
	De 36 a 46	0	0	14	0,70	6	0,30	20	0,62
<b>Instrucción</b>	Primaria	0	0	4	1	0	0	4	0,12
	Secundaria	0	0	12	0,66	6	0,33	18	0,56
	Superior no Universitaria	0	0	6	0,60	4	0,40	10	0,31
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 1 años	0	0	15	0,83	3	0,16	18	0,56
	de 2 a 3	0	0	4	0,57	3	0,42	7	0,21
	de 4 a 6	0	0	3	0,42	4	0,57	7	0,21
<b>TOTAL</b>		0	0	22	0,688	10	0,313	32	1,0

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

#### Interpretación:

La caracterización del clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C. en Huaraz, medida por niveles bajo, medio y alto, y desglosada por género, edad, grado de instrucción y antigüedad, revela que la mayoría de los empleados (68.8%) perciben el clima organizacional como medio, mientras que el 31.3% lo consideran alto, y ningún empleado lo percibe como bajo. En términos de género, los empleados masculinos representan el 100% de la muestra, con el 68.8% en el nivel medio y el 31.3% en el nivel alto. Por edad, los empleados de 36 a 46 años forman el grupo más grande, con el 70% en el nivel medio y el 30% en el nivel alto. En cuanto al grado de instrucción, la mayoría tiene educación secundaria, con un 66% en el nivel medio y un 33% en el nivel alto. Respecto a la antigüedad, los empleados con menos de un año en la empresa conforman el 56% del total, con el 83% en el nivel medio y el 16% en el nivel alto. Estos datos indican que, en general, el clima organizacional es percibido mayoritariamente como medio, con variaciones significativas en las percepciones según la edad y el grado de instrucción de los empleados.

Tabla 6. Caracterización de la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.

		Productividad Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Factores/variables		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Genero</b>	Masculino	0	0	19	0,594	13	0,406	32	1,0
	De 18 a 25 años	0	0	4	0,800	1	0,200	5	0,156
<b>Edad</b>	De 26 a 35	0	0	4	0,571	3	0,429	7	0,219
	De 36 a 46	0	0	11	0,550	10	0,500	20	0,625
	Primaria	0	0	3	0,750	1	0,250	4	0,125
<b>Instrucción</b>	Secundaria	0	0	10	0,556	8	0,444	18	0,563
	Superior no Universitaria	0	0	6	0,600	4	0,400	10	0,313
	De 0 a 1 años	0	0	14	0,778	4	0,222	18	0,563
<b>Antigüedad</b>	de 2 a 3	0	0	3	0,429	4	0,571	7	0,219
	de 4 a 6	0	0	2	0,286	5	0,714	7	0,219
<b>TOTAL</b>		0	0	19	0,594	13	0,406	32	1

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

La caracterización de la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C. en Huaraz, medida por niveles bajo, medio y alto, y desglosada por género, edad, grado de instrucción y antigüedad, muestra que la productividad laboral es mayormente percibida como media, con un 59.4% de los empleados en este nivel y un 40.6% en el nivel alto, sin ningún empleado en el nivel bajo. En términos de género, todos los empleados son masculinos, con un 59.4% en el nivel medio y un 40.6% en el nivel alto. Por edad, los empleados de 36 a 46 años son el grupo más numeroso, con un 55% en el nivel medio y un 50% en el nivel alto. En cuanto al grado de instrucción, la mayoría tiene educación secundaria, con un 55.6% en el nivel medio y un 44.4% en el nivel alto. Respecto a la antigüedad, los empleados con menos de un año en la empresa representan el 56.3% del total, con un 77.8% en el nivel medio y un 22.2% en el nivel alto. Estos datos indican que la productividad laboral es percibida predominantemente como media, con una tendencia significativa hacia percepciones altas entre los empleados más experimentados y aquellos con educación secundaria.

## Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad – Clima organizacional y Productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.

Prueba de normalidad			
Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima Organizacional</b>	0,961	32	0,290
Estructura	0,881	32	0,002
Relaciones Interpersonales	0,891	32	0,004
Recompensas	0,866	32	0,001
Riesgos	0,863	32	0,001
Estándares de desempeño	0,876	32	0,002
Conflictos	0,769	32	0,000
<b>Productividad Laboral</b>	0,190	32	0,000
Humana	0,190	32	0,000
Proceso Productivo	0,193	32	0,000

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

Interpretación:

La tabla de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk presenta los resultados para las variables Clima Organizacional y Productividad Laboral, junto con sus respectivas dimensiones. con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, sólo la variable Clima Organizacional (con un valor de significancia de 0.290) sigue una distribución normal, ya que su significancia es mayor a 0.05. Todas las demás variables y dimensiones (Estructura, Relaciones Interpersonales, Recompensas, Riesgos, Estándares de Desempeño, Conflictos, Productividad Laboral, Humana, Proceso Productivo) no siguen una distribución normal, ya que sus valores de significancia son menores a 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula en estos casos. Lo que indica el uso del método Rho Spearman para datos sin una distribución normal (no paramétricos).

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1

**H1 = La dimensión estructura se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión estructura no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

Tabla 8. Estructura y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.

Contingencia Estructura*productividad laboral					
			Estructura		Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	
Productividad laboral	Nivel Medio	Recuento	2	18	20
		% del total	6,25%	56,25%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	3	9	12
		% del total	9,38%	28,13%	37,50%
Total		Recuento	5	27	32
		% del total	15,63%	84,38%	100,00%

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 8 se aprecia que el 56.25% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral (a nivel medio) y la dimensión estructura a nivel medio, considerando 18 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) con una estructura de 28,13%, Conformado por 9 trabajadores.

Tabla 9. Resultados de correlación entre la dimensión estructura y la productividad laboral.

		Estructura	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,385*
		N	0,029
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	32
		Sig. (bilateral)	,385*
		N	0,029
			32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

La tabla presenta los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables Estructura y Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. Coeficiente de correlación de Spearman (Rho): Estructura y Productividad Laboral: 0.385, Significancia (Sig.) bilateral: 0.029. Escala: 0.2 a 0.39: Correlación positiva baja. Según la regla de decisión, si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión Estructura y la Productividad Laboral.

### Prueba de Hipótesis específica 2

**H1 = La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

*Tabla 10. Relaciones interpersonales y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024*

**Tabla de contingencia Relaciones Interpersonales\*productividad laboral**

			Relac_ Interpersonal		Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	
Productividad laboral	Nivel Medio	Recuento	3	17	20
		% del total	9,38%	53,13%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	3	9	12
		% del total	9,38%	28,13%	37,50%
Total		Recuento	6	26	32
		% del total	18,75%	81,25%	100,00%

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 10 se aprecia que el 53.13% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral y la dimensión relación interpersonal a nivel medio, considerando 17 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) con una estructura de relaciones interpersonales a nivel medio de 28,13%, Conformado por 9 trabajadores.

*Tabla 11. Resultados de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la productividad laboral*

			Productividad laboral	Relaciones Interpersonales
Productividad laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,676**
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	N	32	32
		Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

**Interpretación:**

Según la tabla de interpretación de valores de Rho proporcionada, este coeficiente se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, lo que indica una correlación positiva alta. Dado que el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Esto indica que hay suficiente evidencia para afirmar que

existe una relación significativa entre la dimensión Relaciones Interpersonales y la Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. La correlación positiva alta (0.676) sugiere que a medida que las relaciones interpersonales mejoran, la productividad laboral también tiende a aumentar significativamente.

### Prueba de Hipótesis específico 3

**H1 = La dimensión recompensas se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión recompensas no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

*Tabla 12. . Recompensa y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024*

**Tabla de contingencia Recompensa\*productividad laboral**

			Recompensas		Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	
Productividad laboral	Nivel Medio	Recuento	17	3	20
		% del total	53,13%	9,38%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	9	3	12
		% del total	28,13%	9,38%	37,50%
Total		Recuento	26	6	32
		% del total	81,25%	18,75%	100,00%

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 12 se aprecia que el 53.13% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral (a nivel medio) y la dimensión recompensas a nivel bajo, considerando 17 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) y nivel bajo en (recompensas) con una estructura de 28,13%, Conformado por 9 trabajadores.

Tabla 13. Resultados de correlación entre la dimensión recompensas y la productividad laboral.

		Productividad		
			laboral	Recompensas
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	32	32
	Recompensas	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

El coeficiente de correlación entre Recompensas y Productividad Laboral es 0.635. Dado que el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Esto indica que hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión Recompensas y la Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. Según escala Rho Spearman, correlación positiva moderada.

#### Prueba de hipótesis 4

**H1 = La dimensión Riesgos se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión Riesgos no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

Tabla 14. Riesgos y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

Tabla de contingencia Riesgos\*productividad laboral

			Riesgos		Total
			VALOR BAJO	VALOR MEDIO	
Productividad laboral	Nivel	Recuento	18	2	20
	Medio	% del total	56,25%	6,25%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	10	2	12
		% del total	31,25%	6,25%	37,50%
Total	Recuento	28	4	32	
	% del total	87,50%	12,50%	100,00%	

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 14 se aprecia que el 56.25% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral (nivel medio) y la dimensión riesgos a nivel bajo, considerando 18 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) con una estructura de 31,25%, con un nivel bajo de riesgos, conformado por 10 trabajadores.

*Tabla 15. Resultados de correlación entre la dimensión riesgos y la productividad laboral.*

		Productividad laboral		Riesgos
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,267071946
		Sig. (bilateral)		0,139
		N	32	32
Rho de Spearman	Riesgos	Coefficiente de correlación	0,267071946	1,000
		Sig. (bilateral)	0,139	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

El coeficiente de correlación entre Riesgos y Productividad Laboral es 0.267. Dado que el valor de significancia (Sig.) es 0.139, que es mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis alternativa (Ho) y se acepta la hipótesis nula (H1). Esto indica que no hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión Riesgos y la Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. Aunque el coeficiente de correlación positiva baja (0.267) sugiere una relación positiva entre los riesgos y la productividad laboral, esta no es estadísticamente significativa según los datos analizados.

### Prueba de hipótesis 5

**H1 = La dimensión Estándares de desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión Estándares de desempeño no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

Tabla 16. Estándares de Desempeño y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024.

Tabla de contingencia Estándares de Desempeño\*productividad laboral

			Estand Desempeño		Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	
Productividad laboral	Nivel Medio	Recuento	17	3	20
		% del total	53,13%	9,38%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	8	4	12
		% del total	25,00%	12,50%	37,50%
Total		Recuento	25	7	32
		% del total	78,13%	21,88%	100,00%

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 16 se aprecia que el 53.13% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral a nivel medio y la dimensión estándares de desempeño a nivel bajo, considerando 17 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) con una estructura de 25%, con un nivel bajo de estándares de desempeño, conformado por 8 trabajadores.

Tabla 17. Resultados de correlación entre la dimensión estándares de desempeño y la productividad laboral.

			Productividad laboral	Estándares Desempeño
Productividad laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,586**
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de Spearman	Estandares Desempeño	N	32	32
		Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

El coeficiente de correlación entre Estándares de Desempeño y Productividad Laboral es 0.586. Dado que el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Esto indica que hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión Estándares de Desempeño y la Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. La correlación positiva moderada (0.586) sugiere que a medida que los estándares de desempeño mejoran, la productividad laboral también tiende a aumentar de manera considerable.

## Prueba de hipótesis 6

**H1 = La dimensión Conflictos se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**H0 = La dimensión Conflictos no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

*Tabla 18. Conflictos y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz, 2024.*

*Tabla de contingencia Conflictos\*productividad laboral*

			Conflictos		Total
			NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	
Productividad laboral	Nivel Medio	Recuento	13	7	20
		% del total	40,63%	21,88%	62,50%
	Nivel Alto	Recuento	4	8	12
		% del total	12,50%	25,00%	37,50%
Total		Recuento	17	15	32
		% del total	53,13%	46,88%	100,00%

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

En la tabla 18 se aprecia que el 40,63% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral a nivel medio y la dimensión conflictos a nivel bajo, considerando 13 colaboradores, además presenta un nivel alto (productividad laboral) con una estructura de 25%, con un nivel medio en conflictos, conformado por 8 trabajadores.

*Tabla 19. Resultados de correlación entre la dimensión conflictos y la productividad laboral.*

		Productividad laboral		
				Conflictos
Productividad laboral		Coefficiente de correlación	1,000	0,336231336
		Sig. (bilateral)		0,060
Rho de Spearman	Conflictos	N	32	32
		Coefficiente de correlación	0,336231336	1,000
		Sig. (bilateral)	0,060	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo

Interpretación:

El coeficiente de correlación entre Conflictos y Productividad Laboral es 0.336. Dado que el valor de significancia (Sig.) es 0.060, que es mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis alternativa

(Ho) y se acepta la hipótesis nula (H1). Esto indica que no hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión Conflictos y la Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. Aunque el coeficiente de correlación positiva baja (0.336) sugiere una relación positiva entre los conflictos y la productividad laboral, esta no es estadísticamente significativa según los datos analizados.

### Prueba de hipótesis general

**H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024**

**H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024**

**Regla decisión:**

**sí p-valor  $\leq$   $\alpha$ , se acepta la hipótesis alternativa.**

**sí p-valor  $>$   $\alpha$ , se rechaza la hipótesis alternativa.**

*Tabla 20. El clima organizacional y su relación con la Productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz 2024.*

**Tabla de contingencia clima organizacional\*productividad laboral**

			CLIMA_ORGANIZAC.		Total
			NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
Productividad laboral	Nivel	Recuento	16	4	20
	Medio	% del total	50,00%	12,50%	62,50%
	Nivel	Recuento	6	6	12
	Alto	% del total	18,80%	18,80%	37,50%
Total		Recuento	22	10	32
		% del total	68,80%	31,30%	100,00%

Nota: Elaborado a partir de los datos de campo.

Interpretación:

En la tabla 20 se aprecia que el 50% de los trabajadores tienen una percepción de la productividad laboral (a nivel medio) y el clima organizacional a nivel medio, considerando 16 colaboradores, además la proporción es equivalente a nivel alto con 22 y 10 colaboradores.

*Tabla 21. Prueba de correlación de las variables clima organizacional y productividad laboral de la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz 2024.*

			Clima Organizacional	Productividad Laboral
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,687
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de Spearman		N	32	32
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,687	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	32	32

Nota: Elaboración propia, datos extraídos en campo.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla n 21 se observa un coeficiente de correlación de Rho Sperman de 0,687 presenta una correlación positiva moderada de igual modo el nivel de significancia del 0,000 nos indica que es menor al 5% en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Podemos decir entonces que la variable clima organizacional contribuye a generar productividad laboral en la empresa F&C HNS SAC.

## Análisis y Discusión

Objetivo Especifico 1: Examinar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

La evaluación del clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C., indica que ningún empleado valoró el clima organizacional como bajo. En el nivel medio (rango de 19 a 29), se obtuvo una frecuencia de 22, representando el 68,8% del total de evaluaciones, sugiriendo que la mayoría de los empleados percibe el clima organizacional como moderadamente favorable. En el nivel alto (rango de 30 a 40), la frecuencia fue de 10, correspondiente al 31,3% de las evaluaciones, señalando que una minoría significativa de los empleados considera que el clima organizacional es altamente favorable. Los resultados concuerdan con los del autor Gutiérrez (2020), y agrega la importancia de un clima organizacional favorable, debido a que se asocia con niveles más altos de satisfacción laboral. Cultivar la satisfacción laboral repercute en el bienestar y la productividad del personal.

Objetivo Especifico 2: Examinar el nivel de la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

La evaluación de la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, En el nivel bajo, con un rango de 9 a 21, no se registraron frecuencias, indicando que ningún empleado percibe su productividad como baja. En el nivel medio, con un rango de 22 a 34, se encuentra la mayoría de las evaluaciones, con una frecuencia de 19 empleados, lo que representa el 59% del total. Esto sugiere que la mayor parte de los empleados considera su productividad como moderadamente efectiva. En el nivel alto, que abarca un rango de 35 a 45, la frecuencia es de 13 empleados, correspondiente al 41% del total, lo que muestra que una proporción considerable de empleados percibe su productividad como alta. Los resultados concuerdan con los del autor Taboada (2023), quien resalta que las mejoras productivas en empresas constructoras provienen de un clima, satisfacción laboral adecuado y que este contribuye al éxito y la eficiencia en el sector construcción.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la dimensión estructura y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman es 0.385, con una significancia (Sig.) bilateral de 0.029, indicando una correlación positiva baja. La regla de decisión establece que si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que proporciona suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión

Estructura y la Productividad Laboral. Los resultados concuerdan con los del autor Leon (2021), quien muestra la relación en el sentido de compromiso y autonomía de los trabajadores con los niveles de productividad laboral, hallando una relación positiva y menciona que las empresas constructoras usan como estrategia mejorar el desempeño laboral de los empleados, lo cual tiene implicaciones significativas en la eficiencia y competitividad del sector.

Objetivo Especifico 4: Describir la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El estudio de correlación utilizando el método Rho de Spearman muestra un coeficiente entre 0.6 y 0.89, indicando una correlación positiva alta. Con un valor de significancia de 0.000, inferior a 0.05. Esto proporciona suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. La correlación positiva alta de 0.676 sugiere que mejoras en las relaciones interpersonales están asociadas con un aumento significativo en la productividad laboral. Esto concuerda con el estudio de los autores Paredes & Zuloeta (2019), quienes destacan la importancia de promover un clima organizacional enfocado a las buenas relaciones como estrategia para fomentar el compromiso laboral generando implicaciones significativas en la retención de talento y la productividad de la empresa. Así mismo, Jara & Rodríguez (2020) plantean que fomentar relaciones interpersonales saludables dentro de las empresas constructoras promueven un ambiente laboral favorable que potencia el rendimiento y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez incide positivamente en los resultados empresariales.

Objetivo Especifico 5: Demostrar la relación entre la dimensión recompensas y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El estudio de correlación con el método Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.635 entre Recompensas y Productividad Laboral. Con un valor de significancia de 0.000, inferior a 0.05. Esto indica que hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación significativa. Esto indica la dependencia e importancia de tener una gestión de recompensas e incentivos en la empresa constructora. Según el autor Gonzales (2023) en su estudio con el mismo tratamiento de las variables, encontró que el 30% de los trabajadores percibieron una gestión de recursos humanos adecuada, estimulados sin incentivos, mientras que el 70%, estimulados con incentivos, reportaron un clima laboral favorable e incrementaron su

productividad en un 20%. Además, encontró una correlación significativa y positiva entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral.

Objetivo Especifico 6: Identificar la relación entre la dimensión riesgos y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El estudio de correlación utilizando el método Rho de Spearman revela un coeficiente de 0.267 entre Riesgos y Productividad Laboral. Con un valor de significancia de 0.139, mayor a 0.05. Esto indica que no hay suficiente evidencia para afirmar una relación significativa, además el coeficiente de 0.267 sugiere una correlación positiva baja, esta no es estadísticamente significativa según los datos analizados. El estudio concuerda con el autor Malluk (2019), quien afirma que la gestión efectiva de los riesgos laborales no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también es fundamental para mejorar la productividad en el sector construcción. Promover un entorno de trabajo seguro y valorado es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

Objetivo Especifico 7: Mostrar la relación entre la dimensión estándares de desempeño y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El estudio de correlación utilizando el método Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.586 entre Estándares de Desempeño y Productividad Laboral. Con un valor de significancia de 0.000, menor a 0.05. Esto indica que hay suficiente evidencia para afirmar una relación significativa. La correlación positiva moderada (0.586) sugiere que a medida que los estándares de desempeño mejoran, la productividad laboral también tiende a aumentar de manera considerable, los resultados concuerdan con el estudio del autor León (2021) y Bastidas Et al (2019), quienes afirman que enfocarse en mantener y mejorar los estándares de desempeño generan óptimos resultados laborales y organizacionales.

Objetivo Especifico 8: Establecer la relación entre la dimensión conflictos y la variable la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

El estudio de correlación utilizando el método Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.336 entre Conflictos y Productividad Laboral. Con un valor de significancia de 0.060, mayor a 0.05. Esto indica que no hay suficiente evidencia para afirmar una relación significativa. Aunque el coeficiente de 0.336 sugiere una correlación positiva baja, esta no es estadísticamente significativa según los datos analizados. Los resultados concuerdan con el autor Según Mendoza (2019), el análisis revela que la ausencia de conflictos laborales y un ambiente de trabajo positivo pueden mejorar el compromiso de los empleados. Esto sugiere

que gestionar adecuadamente los conflictos y promover un entorno de trabajo constructivo puede ser clave para mejorar la productividad laboral y el bienestar general en la empresa.

Objetivo General: Analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 2024

La tabla 21, muestra los resultados Rho Spearman entre las variables Clima Organizacional y Productividad Laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, Huaraz. 0.687, Significancia (Sig.) bilateral: 0.000, indicando una Correlación positiva moderada. Según la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que indica que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, lo obtenido concuerda con el estudio del autor Torrecilla (2020), quien encuentra una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral y destaca la importancia de promover un ambiente organizacional positivo como estrategia y herramienta para mejorar el desempeño y productividad laboral. Así mismo, García (2023), en su estudio utilizando las mismas variables, encuentra que el 65% de los empleados que perciben un clima organizacional favorable, aportan un 75% al nivel de desempeño laboral, y destaca la necesidad de políticas y acciones que promuevan un ambiente de trabajo saludable. Además, Salazar (2019), subraya la importancia de promover un clima organizacional positivo debido a que es un factor fundamental al éxito y la eficiencia en el sector de la construcción.

## Conclusiones

**Nivel del Clima Organizacional:** La mayoría de los empleados percibe el clima organizacional de la empresa como moderadamente favorable, con una minoría significativa que lo valora altamente favorable. Esto indica un ambiente laboral en general positivo, aunque con margen para mejorar hacia un clima organizacional más óptimo, lo que podría repercutir en una mayor satisfacción y productividad laboral.

**Nivel de la Productividad Laboral:** La evaluación de la productividad laboral muestra que la mayoría de los empleados la perciben como moderadamente efectiva, mientras que una proporción considerable la considera alta. Esto sugiere que, aunque la productividad es aceptable, existe potencial para optimizarla aún más, especialmente al mejorar otros factores organizacionales como el clima y la satisfacción laboral.

**Relación Estructura y Productividad Laboral:** Existe una correlación positiva baja pero significativa entre la estructura organizacional y la productividad laboral. Esto resalta la importancia de una estructura bien definida que promueva el compromiso y la autonomía, factores que influyen directamente en la eficiencia y competitividad laboral.

**Relación Relaciones Interpersonales y Productividad Laboral:** Las relaciones interpersonales tienen una alta correlación positiva con la productividad laboral, evidenciando que mejorar la calidad de las interacciones entre empleados puede llevar a un aumento notable en el rendimiento. Fomentar un ambiente de trabajo que promueva relaciones saludables es crucial para potenciar la productividad y el compromiso del personal.

**Relación Recompensas y Productividad Laboral:** La gestión de recompensas tiene una correlación significativa y positiva con la productividad laboral. Esto demuestra que un sistema de incentivos bien gestionado puede ser un motor clave para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, elevar la productividad de los empleados.

**Relación Riesgos y Productividad Laboral:** Aunque se identificó una correlación positiva baja entre la gestión de riesgos y la productividad laboral, esta no es estadísticamente significativa. Sin embargo, promover un entorno de trabajo seguro sigue siendo fundamental para el bienestar de los empleados y el éxito organizacional a largo plazo.

**Relación Estándares de Desempeño y Productividad Laboral:** Existe una correlación positiva moderada entre los estándares de desempeño y la productividad laboral, lo que sugiere que la

mejora en los estándares de trabajo se traduce en un aumento considerable de la productividad. Mantener y optimizar estos estándares es vital para alcanzar resultados laborales óptimos.

**Relación Conflictos y Productividad Laboral:** La correlación entre los conflictos y la productividad laboral es baja y no significativa, aunque sugiere que una adecuada gestión de conflictos podría contribuir a un mejor entorno laboral y, por ende, a una mayor productividad. Promover un ambiente de trabajo constructivo y libre de conflictos es esencial para el bienestar de los empleados y la eficiencia empresarial.

## Recomendaciones

Establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación continua para mantener y elevar los estándares de desempeño.

Desarrollar estrategias efectivas de resolución de conflictos que promuevan un ambiente de trabajo más armónico y productivo

Continuar fortaleciendo las prácticas de seguridad laboral y crear una cultura organizacional que valore la seguridad y el bienestar de los empleados.

Replicar el estudio en diferentes sectores industriales para identificar si las relaciones entre el clima organizacional y la productividad laboral son consistentes o varían según el contexto

Considerar la inclusión de nuevas variables, para obtener una visión más integral del impacto del clima organizacional y la productividad laboral.

Utilizar una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más profunda de los factores que influyen en la relación.

Implementar un plan de mejora de relaciones interpersonales, a través del desarrollo de habilidades sociales o actividades de integración que fortalezcan estas relaciones.

Incluir análisis de eficiencia considerándolo en términos de productividad buscando medir la utilización de recursos para aumentar la productividad.

## Referencias Bibliográficas.

- Bastidas Et al. (2019). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TORONTO DE COLOMBIA*. Colombia: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/eb513347-b594-4f62-9df3-e7a5d04b729e/content>
- Castaño, J. (2019). *Propuesta de Intervención del Clima Organizacional y Fortalecimiento del Engagement en una Constructora de Pereira*. Pereira-colombia: Universidad Tecnológica de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/2edc7c40-694f-4420-910d-58c40759c615/content>
- Chiang Et al. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. Chile: Universidad del Bío. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lang=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lang=es)
- Elias, J. (31 de august de 2022). Google CEO tells employees productivity and focus must improve, launches 'Simplicity Sprint' to gather employee feedback on efficiency. CNBC Newsletters: <https://www.cnbc.com/2022/07/31/googleceo-to-employees-productivity-and-focus-must-improve.html>
- Garcia, H. (2023). *Clima organizacional y su influencia en la productividad laboral de una empresa constructora, Trujillo 2023*. trujillo: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137450/Garcia\\_EAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137450/Garcia_EAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales , C. (2023). *La Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Clima Laboral de la Empresa Constructora Méndez Contratistas E.I.R.L. en el Distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6700/T030\\_75418907\\_T%20%20Gonzales%20Rodriguez%20Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6700/T030_75418907_T%20%20Gonzales%20Rodriguez%20Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jara, D., & Rodriguez, D. (2020). *Relaciones interpersonales y productividad laboral de los*

- obreros de la constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020.* Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6971/REP\\_DAVID.JARA\\_DANIEL.RODRIGUEZ\\_RELACIONES.INTERPERSONALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6971/REP_DAVID.JARA_DANIEL.RODRIGUEZ_RELACIONES.INTERPERSONALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutierrez, G. (2020). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros de las empresas del sector Construcción en Lima Metropolitana.* Lima, 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653283/Guti% c3% a9 rrez\\_GM.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653283/Guti%c3%a9rrez_GM.pdf?sequence=10&isAllowed=y)
- Leon, K. (2021). *Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021.* Chimbote: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74933/Le% c3% b3n\\_PK K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74933/Le%c3%b3n_PK-K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- LISA Institute. (2021). *Qué es Bitcoin: origen, usos, ventajas y riesgos.* Obtenido de LISA Institute: <https://www.lisainstitute.com/blogs/blog/que-es-bitcoin-origen-usos-ventajas-riesgos>
- Machaca, J. (2023). *Clima Organizacional y su Contribución en la Productividad de Empresas Constructoras de la Ciudad de Ilo, 2022.* Lima: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113203/Machaca\\_VJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113203/Machaca_VJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Malluk, A. (2019). *Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal.* Bolivia: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-25222018000200215&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25222018000200215&lang=es)
- Mendoza, S. (2019). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019.* Lima: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46843/Mendoza\\_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46843/Mendoza_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, J. (2020). *MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y HERRAMIENTA PARA SU MEJORA EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN.* Lima: PONTIFICIA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Obtenido de  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19185/PALOMINO\\_MARTEL\\_JHONATAN\\_MEDICI%20N\\_CLIMA\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19185/PALOMINO_MARTEL_JHONATAN_MEDICI%20N_CLIMA_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paredes, & Zuloeta. (2019). *LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA JH MACC E.I.R.L. EN EL PERIODO 2019*". Cajamarca: UPN. Obtenido de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23065/Paredes%20Wilca%20Carlos%20Edilberto%20-%20Zuloeta%20Miyasato%20C%20a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, C., & Zuloeta, C. (2019). *LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA JH MACC E.I.R.L. EN EL PERIODO 2019*. Cajamarca: Universidad privada del norte. Obtenido de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23065/Paredes%20Wilca%20Carlos%20Edilberto%20-%20Zuloeta%20Miyasato%20C%20a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, P. (2020). *Sobre el crecimiento económico y su medición*. Mexico: Scielo. Obtenido de  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2020000100107](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2020000100107)

Salazar Et al. (2020). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Mexico: ACIMED. Obtenido de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lang=es)

Salazar, M. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GALILEA DE LA CIUDAD DE PIURA*. Pimentel-piura: Universidad señor de sipan. Obtenido de  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4843/Salazar%20Robledo%20Martin%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

sanchez, L. (2018). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa constructora COAM Contratistas S.A.C*. Trujillo: UNT. Obtenido de

<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e4066cd6-fbe-4bf2-9a1c-4bcce376e1b3/content>

- Smithson, N. (15 de July de 2022). Google's Organizational Culture for Competitive Innovation. Panmore: <https://panmore.com/google-organizational-culturecharacteristics-analysis>
- Bermudez , L. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bolaños Et al. (2020). Balanced Scorecard como Herramienta de Gestión y mejora en los Emprendimientos. Innova research journal, 62-77. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878886.pdf>
- Cornet, G. (marzo de 2023). Global Human Consultants. Obtenido de El método Thomas-Kilmann para resolver un conflicto: <https://globalhumancon.com/tecnicas-para-resolver-un-conflicto/>
- García, F. (2023). Comunicación asertiva para la resolución de conflictos laborales en el Área de Recursos Humanos de la circunscripción. Paraguay. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/5104/7738/>
- Goleman, D. (1995). La inteligencia Emocional. Psychology. Obtenido de <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Griffin Et al. (2017). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Mexico: Cengage Learning. Obtenido de <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>
- López, M. (2020). La cultura organizativa como herramienta de gestion interna y de adaptacion al entorno. un estudio de casos multiples en empresas murcianas. Murcia: Universidad de Murcia. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10813/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Machado , A. (2020). Teoria de los valores de schwartz fundamentacion y aplicacion al contexto del trabajo. Pamplona: Universidad de Navarra. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/server/api/core/bitstreams/acbc60cf-7fe3-40e0-8771->

18ff380f36f2/content

- Madero. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Mexico: Acta universtaria. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta universitaria. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.)
- Marcías , E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Ecuador: Universidad de Zulia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Marvel Et al. (2015). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, vol. 7, 549-584. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Universidad Técnica de Manabí, 166-173. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Organizacion Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Organizacion Mundial de la Salud, 1-144. Obtenido de [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf)
- Pereira, D., & Yáber , G. (2022). Apoyo Organizacional Percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. Revista Academia & Negocios, vol. 8, 183-196. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306006/html/>
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. España: Hurope Sac. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)
- Stover Et al. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines, 105-115. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Vargas Et al. (2017). Lean Manufacturing ¿una herramienta de mejora de un sistema de producción? *Actualidad y Nuevas Tendencias*, 153-174. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215049679011.pdf>

Washington, J. (2019). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>

Taboada, M. (2023). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023*. Lima: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121203/Taboada\\_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121203/Taboada_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torrecilla, O. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. Mexico: Academia EDU. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50735796/Clima\\_organizacional-libre.pdf?1481003141=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_SU\\_RELACION\\_CON.pdf&Expires=1716483790&Signature=f86wauKDNYCnN7sfXOxMYio4OIZD3TKg74CyOmWjRpI](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50735796/Clima_organizacional-libre.pdf?1481003141=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACION_CON.pdf&Expires=1716483790&Signature=f86wauKDNYCnN7sfXOxMYio4OIZD3TKg74CyOmWjRpI)

Villalba, L. (2021). *Diagnóstico del clima organizacional en colaboradores de una empresa financiera en Asunción, Paraguay*. Paraguay: Revista científica en ciencias sociales. Obtenido de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2708-04122021000100008&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2708-04122021000100008&lang=es)

ANEXOS Y APENDICES:

**ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de variables.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional es el resultado de las percepciones que comparten los miembros de una empresa sobre los elementos fundamentales que la conforman, moldeando la identidad y el funcionamiento diario de la organización. (Alcala,2011)	El clima organizacional en la empresa F&C HNS S.A.C, se medirá a través de sus 6 dimensiones con el instrumento el cuestionario.	Estructura	Nivel de formalización de los procesos y procedimientos	1	1: Totalmente Insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Algo Satisfecho 4: Satisfecho 5: Totalmente satisfecho
				Agilidad en la resolución de problemas	2	
			Relaciones interpersonales	Autonomía y empoderamiento de los colaboradores.	3	
				Priorización de los objetivos colectivos sobre los individuales	4	
			Recompensas	Salarios y beneficios competitivos	5	
			Riesgos	Apoyo de la organización en situaciones difíciles.	6	
			Estándares de desempeño	Cultura de aprendizaje continuo y mejora constante	7	
			Conflictos	Clima de respeto y tolerancia entre colaboradores	8	

**Matriz de Operacionalización de la variable Productividad Laboral**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>Productividad Laboral</b>	Entorno multifacético que abarca diversos aspectos, tanto individuales como organizacionales, que influyen en la eficiencia con la que se generan productos o servicios en un entorno laboral (Ludym Et al, 2018)	La productividad laboral en la empresa F&C HNS S.A.C, se medirá a través de sus 2 dimensiones con el instrumento el cuestionario.	Humana	Motivación	1	1: Totalmente Insatisfecho
				Habilidades y competencias	2	2: Insatisfecho
				Manejo del conflicto	3	3: Algo Satisfecho
				Liderazgo	4	4: Satisfecho
				Formación y desarrollo	5	5: Totalmente satisfecho
			Proceso productivo	Mano de obra	6	Totalmente satisfecho
				Método de trabajo	7	
				Medio ambiente	8	
				Medición	9	



## ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

### “Cuestionario”

#### Datos:

##### Edad: (años)

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

##### Grado de instrucción:

Primaria:  Secundaria:  Superior no universitaria:  Superior universitaria:

##### Antigüedad como trabajador: (años)

hasta 1:  2 – 3:  4 – 5:  6 – más:

#### Información General:

Gracias por participar en la encuesta sobre el clima organizacional y la productividad laboral. Tu opinión es crucial para mejorar los procesos operativos y fomentar la creatividad, bienestar e innovación.

#### Finalidad:

El presente instrumento (cuestionario) tiene como finalidad medir las actitudes, opiniones o percepciones de los colaboradores de la empresa F&C HNS S.A.C, en lo que concierne a clima organizacional y productividad laboral.

#### Instrucciones:

Agradecemos que responda marcando “X” en los recuadros que más se adapten a su respuesta. *(La siguiente información personal no será divulgada según Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales)*

## Variable de estudio: “Clima Organizacional”

### Escala de Valorización

<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Algo Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente Insatisfecho</b>
5	4	3	2	1

N°	Items	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Estructura</b>						
1	¿Qué tan satisfecho te encuentras con los procesos y procedimientos en F&C HNS S.A.C., están claramente definidos?					
2	¿Qué nivel de satisfacción encuentras en la rapidez con la que la organización resuelve problemas y toma decisiones importantes?					
<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>						
3	¿Crees que tienes autonomía y empoderamiento para tomar decisiones en tu área de trabajo? / responder según escala de satisfacción*					
4	¿Priorizas los objetivos colectivos sobre los individuales en tu trabajo diario? / responder según escala de satisfacción*					
<b>Dimension: Recompensas</b>						
5	¿Qué nivel de satisfacción experimentas con los salarios y beneficios que recibes?					
<b>Dimension: Riesgos</b>						
6	¿Qué satisfacción dispones en el apoyo por parte de la organización en situaciones difíciles o de crisis?					
<b>Dimension: Estándares de desempeño</b>						
7	¿Qué nivel de satisfacción tienes con la cultura de aprendizaje continuo y mejora constante en la empresa?					
<b>Dimension: Conflictos</b>						
8	¿Crees que existe un clima de respeto y tolerancia entre los colaboradores en F&C HNS S.A.C.? / responder según escala de satisfacción*					

## Variable de estudio: “Productividad Laboral”

### Escala de Valorización

<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Algo Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente Insatisfecho</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	Items	1	2	3	4	5
<b>Dimension: Humana</b>						
1	¿Qué nivel de satisfacción encuentras en la motivación de tus compañeros en el trabajo diario?					
2	¿Qué nivel de satisfacción localizas en las actividades y proyectos relacionados con tu trabajo?					
3	¿Cómo evalúas el manejo de conflictos en la empresa? / responder según escala de satisfacción*					
4	¿Qué tan satisfecho encuentras el liderazgo dentro de la organización?					
5	¿Qué nivel de satisfacción encuentras en las oportunidades de formación y desarrollo profesional por parte de la empresa?					
<b>Dimension: Proceso Productivo</b>						
6	¿Qué tan satisfecho esta con la calidad de mano de obra en F&C HNS S.A.C?					
7	¿Qué nivel de satisfacción encuentras en el método de trabajo utilizado en tu área?					
8	¿Qué nivel de satisfacción evalúas el ambiente de trabajo en términos de seguridad y condiciones laborales?					
9	¿Qué nivel de satisfacción encuentras en las mediciones periódicas para evaluar el desempeño y la eficiencia en tu área?					

## ANEXO 4: EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

### I.- INFORMACIÓN GENERAL:

Nombres y apellidos del validador: Econ. Lincohol Rodriguez Romero

Fecha: 20/6/2024                      Especialidad: Economía

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Luzmila Haydee Silvano Brito

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II.- ASPECTOS A EVALUAR: (CALIFICACIÓN CUANTITATIVA).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>184</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>184</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.92</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
<b>0,90 – 1,00</b>	<b>Validez muy buena</b>

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} \quad = \quad \boxed{0.92}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mag. Lincohol Rodríguez Romero  
ECONOMISTA  
DOCENTE POSTGRADO

---

Firma del Experto  
Grado Académico  
DNI.  
ECONOMISTA  
40219497

-----  
Apellidos y Nombres: Lincohol Rodríguez Romero  
Especialidad: Economista  
DNI:4021949



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Econ. Reycey Quispe Arroyo

Fecha: 19/6/2024                      Especialidad: Economía

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Luzmila Haydee Silvano Brito

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>190</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>190</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.95</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
<b>0,90 – 1,00</b>	<b>Validez muy buena</b>

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} \quad = \quad \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA  
SECRETARÍA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Apellidos y Nombres: Reycey Quispe Arroyo  
Especialidad: Economista  
DNI: 71527151

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**



**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Econ. Carlos Alberto Acosta Zárate  
 Fecha: 22/6/2024                      Especialidad: Economía  
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 Autor del instrumento: Luzmila Haydee Silvano Brito

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				16	105	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.89</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} \quad = \quad \boxed{0.89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carlos Alberto Acosta Zárate  
DNI: 43260750

Apellidos y Nombres: **Carlos Alberto Acosta Zárate**  
Especialidad: **Economista**  
DNI: **43260750**

## Anexo 5: Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
2	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4
3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4
5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4
6	4	3	2	3	3	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	2	4	5	5	3	2	4	4	3	3	3	3
8	4	3	3	3	2	2	4	5	5	3	3	3	2	4	4	3	3
9	4	3	3	4	2	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	4
10	4	3	2	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4
11	4	3	2	3	3	3	4	5	5	3	2	5	4	3	4	3	3
12	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4
13	4	3	3	3	5	2	3	4	5	3	2	4	2	3	4	4	3
14	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3
15	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
16	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3
18	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4
19	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
20	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4
21	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3
22	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3
23	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
25	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
26	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3
27	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3
28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4
29	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3
30	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3

## Confiabilidad del Instrumento

### **Alfa de Cronbach:**

#### **Variable N°1 // Clima Organizacional**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	8

Se obtuvo como resultado .87, ubicándose en el nivel de fiabilidad “muy bueno”. Según estudio de fiabilidad aportado por (Duque Et al, 2019)

### **Alfa de Cronbach:**

#### **Variable N°2 // Productividad Laboral**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	9

Se obtuvo como resultado .82, ubicándose en el nivel de fiabilidad “muy bueno”. Según estudio de fiabilidad aportado por (Duque Et al, 2019)

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
SILVANO BRITO LUZMILA HAYDEE			75230381	Silvanobritoluzmila1@gmail.com
Apellidos y Nombres			DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
			Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
			Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
				Maestría
				Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.				
5. Programa Académico				
ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="mailto:info:eu-repo/semantics/openAccess">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="mailto:info:eu-repo/semantics/restrictedAccess">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

#### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

#### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Huaraz	01	04	2025

Huella Digital



*Luzmila Haydee Brito*

Firma

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

## REPORTE DE SIMILITUD

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA F&C HNS S.A.C., HUARAZ, 2024.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Politécnica del Perú</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
13	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	repositorio.une.edu.pe	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %

31	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	<1 %
34	ciberindex.com Fuente de Internet	<1 %
35	hemerotecadigital.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
36	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
37	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
38	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Nacional Autonoma de Chota Trabajo del estudiante	<1 %

repositorio.unprg.edu.pe

42	Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
48	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo