

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la  
empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021

**Para optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Dorely Jhudit Cieza Pereyra

Karito Jhoana Dávila Rivera

**Asesor:**

Dr. William Martín Chilón Camacho

**CHOTA – PERÚ**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by

**Dorely Jhudit Cieza Pereyra & Karito Jhoana Dávila Rivera**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS APROBADA**

Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la  
empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Para optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Dorely Jhudit Cieza Pereyra

Karito Jhoana Dávila Rivera

**Asesor y Jurado Evaluador**

Dr. William Martín Chilón Camacho

Asesor

Mg. Jhonner Mejía Huamán

Presidente

Mg. Segundo José Ispilco Bolaños

Secretario

Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo

Vocal

**Chota – Perú**

**2022**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 8:00 am del 28 de marzo del 2022, reunidos a través de Google Meet, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N°052-2022-FCCE-UNACH conformado por:

- Mg. Jhonner Mejia Huamán, identificado con DNI N° 44095288 Presidente
- Mg. Segundo José Ispilco Bolaños, identificado con DNI N° 26731482 Secretario
- Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417 Vocal,

reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 065-2022-FCCE-UNACH cuyo título es: "Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la Empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021 ", perteneciente a las Bachilleres en Contabilidad, Dorely Jhudit Cieza Pereyra y Karito Jhoana Dávila Rivera, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento Modificado de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

### "APROBADO CON MENCIÓN HONROSA"

el Informe Final del Tesis con calificativo de "16 (DIECISEIS)" y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 9: 10 am del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.



Presidente

Secretario

Vocal

## **DEDICATORIAS**

A mis padres: Segundo Manuel y Lucy Marisol, a quienes les debo lo que soy y que nunca se rindieron, por guiarme en la senda del buen camino con valores y principios, por su apoyo moral y económico para lograr mis metas; son mi razón de ser, mi motor y motivo de superación, mi mayor ejemplo de constancia, de amor y de bondad.

A mis hermanos: Herlin Yomar, Shoany Medalith, Sintia del Pilar, Kateryn Pamela y Layla Dayani; por estar siempre presentes con su firme apoyo moral e incondicional, dándome fuerzas para seguir adelante y por ser mi mayor motivación en la vida.

**Dorely Jhudit Cieza Pereyra**

A mis padres: Segundo Saturnino y Grines Madeleyne y hermanos: Kevin, Melvin y Leydi, que sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida, por su amor incondicional, apoyo, consejos, comprensión y enseñanzas brindadas día, día ayudándome a superar cada uno de las adversidades y por enseñarme a nunca darme por vencida.

**Karito Jhoana Dávila Rivera**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser guía y fortaleza en nuestras vidas, para seguir creciendo día a día en el desarrollo personal y profesional.

A nuestro asesor de tesis el Dr. Cs. William Martín Chilón Camacho, por su orientación y asesoramiento en el desarrollo de la presente investigación, ya que con su vasto conocimiento supo guiarnos de la mejor manera en todo el proceso de la investigación.

A los contadores de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota por sus enseñanzas en la etapa de formación profesional y por su colaboración en esta investigación.

A nuestros padres, hermanos y familiares, que han sido fuente de inspiración y apoyo y por sus sabios consejos que nos motivaron a seguir esforzándonos para concluir con el presente estudio.

Al Gerente – Titular de la empresa Palmandina S. A. C., por las facilidades brindadas para la recolección de la información.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIAS .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	xvii
RESUMEN.....	xviii
ABSTRACT .....	xix
CAPÍTULO I.....	20
INTRODUCCIÓN .....	20
1.1. Descripción del problema.....	20
1.2. Formulación del problema .....	25
1.2.1. Pregunta general.....	25
1.2.2. Preguntas específicas .....	25
1.3. Objetivos .....	25
1.3.1. Objetivo general.....	25
1.3.2. Objetivos específicos .....	25
1.4. Hipótesis.....	26
1.4.1. Hipótesis general.....	26
1.4.2. Hipótesis específicas .....	26
1.5. Justificación.....	26

<b>1.6. Limitaciones.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>28</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Antecedentes del problema.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2. Bases teóricas científicas.....</b>	<b>32</b>
2.2.1. Clima organizacional.....	32
2.2.2. Productividad laboral.....	39
<b>2.3. Definición de términos básicos.....</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>47</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>47</b>
<b>3.1. Método de investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2. Tipo de investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3. Diseño de investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>3.4. Operacionalización de variables.....</b>	<b>48</b>
<b>3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....</b>	<b>49</b>
3.5.1. Población.....	49
3.5.2. Muestra.....	49
3.5.3. Muestreo.....	49
3.5.4. Unidad de análisis.....	50
<b>3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>50</b>
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
<b>3.7. Procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>53</b>

3.7.1.	Procesamiento de datos.....	53
3.7.2.	Análisis de datos .....	53
<b>3.8.</b>	<b>Aspectos éticos y rigor científico.....</b>	<b>53</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>.....</b>	<b>54</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>.....</b>	<b>54</b>
<b>4.1.</b>	<b>Análisis e interpretación de resultados .....</b>	<b>54</b>
4.1.1.	Clima organizacional en la empresa Palmandina S.A.C., 2021.....	54
4.1.2.	Productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C., 2021.....	77
<b>4.2.</b>	<b>Contrastación de hipótesis.....</b>	<b>99</b>
4.2.1.	Contrastación de hipótesis general.....	100
4.2.2.	Contrastación de hipótesis específicas .....	101
<b>4.3.</b>	<b>Discusión de resultados.....</b>	<b>105</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>.....</b>	<b>109</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>.....</b>	<b>110</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>.....</b>	<b>118</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Cuadro de operacionalización de variables.....	48
<b>Tabla 2.</b> Cálculo de V de Aiken para la validación del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional.....	51
<b>Tabla 3.</b> Cálculo de V de Aiken para la validación del instrumento del cuestionario de encuesta para la variable productividad laboral.....	51
<b>Tabla 4.</b> Estadísticos de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional.....	52
<b>Tabla 5.</b> Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach para la Confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional.....	52
<b>Tabla 6.</b> .....	52
<b>Tabla 7.</b> Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach para la Confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable productividad laboral.....	53
<b>Tabla 8.</b> Las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.....	54
<b>Tabla 9.</b> Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted.....	55
<b>Tabla 10.</b> Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas.....	56
<b>Tabla 11.</b> Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo.....	57
<b>Tabla 12.</b> Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo.....	58
<b>Tabla 13.</b> Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas.....	59
<b>Tabla 14.</b> Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado.....	60
<b>Tabla 15.</b> Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador.....	61
<b>Tabla 16.</b> Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo.....	62

<b>Tabla 17.</b> Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente. ....	63
<b>Tabla 18.</b> Cuando usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo. ....	64
<b>Tabla 19.</b> Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo.....	65
<b>Tabla 20.</b> Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores. ....	66
<b>Tabla 21.</b> Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo. ....	67
<b>Tabla 22.</b> Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias.....	68
<b>Tabla 23.</b> En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo. ....	69
<b>Tabla 24.</b> Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones.....	70
<b>Tabla 25.</b> Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo.....	71
<b>Tabla 26.</b> Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas. ....	72
<b>Tabla 27.</b> Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades. ....	73
<b>Tabla 28.</b> La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto. ....	74
<b>Tabla 29.</b> Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo. ....	75
<b>Tabla 30.</b> Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo.....	76
<b>Tabla 31.</b> Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo.....	77
<b>Tabla 32.</b> Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar. ....	78
<b>Tabla 33.</b> La empresa le brinda un periodo de descanso razonable. ....	79
<b>Tabla 34.</b> Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja. ....	80
<b>Tabla 35.</b> Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes.....	81
<b>Tabla 36.</b> Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades.....	82

<b>Tabla 37.</b> Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario.....	83
<b>Tabla 38.</b> La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales.....	84
<b>Tabla 39.</b> En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo. ....	85
<b>Tabla 40.</b> Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias. ....	86
<b>Tabla 41.</b> Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente.....	87
<b>Tabla 42.</b> La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones. ....	88
<b>Tabla 43.</b> En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr. ....	89
<b>Tabla 44.</b> Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo.....	90
<b>Tabla 45.</b> Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente. ....	91
<b>Tabla 46.</b> Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros. ....	92
<b>Tabla 47.</b> En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento. ....	93
<b>Tabla 48.</b> El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted.....	94
<b>Tabla 49.</b> Usted como empleado acepta positivamente a su jefe. ....	95
<b>Tabla 50.</b> La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente. ....	96
<b>Tabla 51.</b> La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades.....	97
<b>Tabla 52.</b> Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo. ....	98
<b>Tabla 53.</b> Criterios de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman .....	100
<b>Tabla 54.</b> Correlaciones Rho de Spearman y su significancia, para las variables clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021. ....	101
<b>Tabla 55.</b> Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para estructura organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021. ....	102

<b>Tabla 56.</b> Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para recompensas y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021. ....	103
<b>Tabla 57.</b> Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para relaciones interpersonales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021. ....	104
<b>Tabla 58.</b> Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para puesto de trabajo y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021. ....	105
<b>Tabla 59.</b> Matriz de consistencia de la investigación.....	118

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño: Investigación no experimental, transversal, correlacional-descriptiva. ....	47
<b>Figura 2.</b> Las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa. ....	54
<b>Figura 3.</b> Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted. ....	55
<b>Figura 4.</b> Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas. ....	56
<b>Figura 5.</b> Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo. ....	57
<b>Figura 6.</b> Considera que la delegación de las funciones está claramente definida y de acuerdo a su trabajo. ....	58
<b>Figura 7.</b> Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas. ....	59
<b>Figura 8.</b> Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado. ....	60
<b>Figura 9.</b> Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador. ....	61
<b>Figura 10.</b> Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo. ....	62
<b>Figura 11.</b> Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente. ....	63
<b>Figura 12.</b> Cuando usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo. ....	64
<b>Figura 13.</b> Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo. ....	65
<b>Figura 14.</b> Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores. ....	66
<b>Figura 15.</b> Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo. ....	67
<b>Figura 16.</b> Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias. ....	68
<b>Figura 17.</b> En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo. ....	69
<b>Figura 18.</b> Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones. ....	70

<b>Figura 19.</b> Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo. ....	71
<b>Figura 20.</b> Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas. ....	72
<b>Figura 21.</b> Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades. ....	73
<b>Figura 22.</b> La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto. ....	74
<b>Figura 23.</b> Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo. ....	75
<b>Figura 24.</b> Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo. ....	76
<b>Figura 25.</b> Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo. ....	77
<b>Figura 26.</b> Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar. ....	78
<b>Figura 27.</b> La empresa le brinda un periodo de descanso razonable. ....	79
<b>Figura 28.</b> Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja. ....	80
<b>Figura 29.</b> Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes. ....	81
<b>Figura 30.</b> Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades. ....	82
<b>Figura 31.</b> Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario. ....	83
<b>Figura 32.</b> La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales. ....	84
<b>Figura 33.</b> En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo. ....	85
<b>Figura 34.</b> Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias. ....	86
<b>Figura 35.</b> Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente. ....	87
<b>Figura 36.</b> La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones. ....	88
<b>Figura 37.</b> En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr. ....	89

<b>Figura 38.</b> Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo.....	90
<b>Figura 39.</b> Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente. ....	91
<b>Figura 40.</b> Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros.....	92
<b>Figura 41.</b> En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento.....	93
<b>Figura 42.</b> El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted. ....	94
<b>Figura 43.</b> Usted como empleado acepta positivamente a su jefe.....	95
<b>Figura 44.</b> La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente.....	96
<b>Figura 45.</b> La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades. ....	97
<b>Figura 46.</b> Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo. .....	98

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS**

- CCIA** : Câmara de Comercio e Industria de Arequipa
- IEPP** : Instituto Europeo de Psicología Positiva
- OIT** : Organización Internacional del Trabajo

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021; la investigación es de tipo básica y de diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptivo; la población y muestra estuvo conformada por 39 trabajadores de la empresa Palmandina S. A. C.; el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario de encuesta, el cual se validó mediante la técnica juicio de expertos y para su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la contratación de hipótesis se hizo considerando el p-valor para una significancia de 0,05, mostrándose los resultados en tablas y gráficos estadísticos; obteniéndose como resultados un Rho de Spearman 0,880 y su significancia de p-valor de 0,000 para las variables clima organizacional y productividad laboral; así como para sus dimensiones se obtuvo: Rho de Spearman de 0,0653 para estructura organizacional y productividad laboral, Rho de Spearman de 0,833 para recompensas y productividad laboral, Rho de Spearman de 0,742 para relaciones interpersonales y productividad laboral, Rho de Spearman de 0,796 para puesto de trabajo y productividad laboral; y con una significancia de un p-valor de 0,000 para cada una de estas dimensiones relacionadas con la productividad laboral. En conclusión, se obtuvo como resultado que el clima organizacional, así como sus dimensiones: estructura organizacional, recompensas, relaciones interpersonales y puesto de trabajo se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C.

**Palabras clave:** clima organizacional, productividad laboral, estructura organizacional, recompensas, relaciones interpersonales y puesto de trabajo.

## ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between the organizational environment and the labor productivity of workers in the Palmandina S.A.C. Company, Chota – 2021. The research is of a basic type and a non-experimental, cross-sectional and correlational-descriptive design. The population and sample consisted of 39 workers from the Palmandina S. A. C. Company. The survey questionnaire was used as the instrument for data collection, which was validated using the expert judgment technique and the Cronbach's Alpha was used for its reliability. The data analysis was carried out through the Spearman's Rho correlation coefficient and the hypothesis was contracted considering the p-value for a significance of 0.05, and the results are shown in tables and statistical graphics. A Spearman's Rho of 0.880 and its significance of p-value of 0.000 were obtained as the results of the variables of the organizational environment and labor productivity. In addition, the following results were obtained for its dimensions: Spearman's Rho of 0.0653 for organizational structure and labor productivity, Spearman's Rho of 0.833 for rewards and labor productivity, Spearman's Rho of 0.742 for interpersonal relationships and labor productivity, Spearman's Rho of 0.796 for job and labor productivity; and with a significance of a p-value of 0.000 for each of these dimensions related to labor productivity. In conclusion, the obtained result was that the organizational environment, as well as its dimensions such as organizational structure, rewards, interpersonal relationships and job position are directly and significantly related to the labor productivity of workers in the Palmandina S.A.C. Company.

**Keywords:** organizational environment, labor productivity, organizational structure, rewards, interpersonal relationships and job position.



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

El contexto empresarial de un mundo cada vez más globalizado, se enmarca por un entorno de constantes cambios en el cual prima la fuerte competencia empresarial que se caracteriza especialmente por la constante búsqueda del éxito y por ser muy competitiva; esto ha provocado que las entidades reconsideren sus estrategias con el fin de brindarle a sus empleados una mejor calidad laboral facilitándoles tener un mejor rendimiento, cumpliendo con la expectativa del empleado que es de lograr una satisfacción esperada contribuyendo de esta manera a que la organización pueda conseguir altos niveles de eficiencia deseados.

En una entidad pueden existir personas con percepciones diferentes a partir de los cuales se conforman climas globales y, casualmente, sub - climas propios de unidades y elementos particulares, esto puede ocurrir a partir de sucesos concretos que surgen de grupos y también de sub grupos de trabajo ajenos a ellos como los altos poderíos, sin embargo, uniéndose van conformando un clima de la organización como un todo, haciendo un sistema (Rivera, Rincón y Flórez, 2018).

En las entidades de todo el mundo prevalece el entorno laboral que interviene de manera directa en las actitudes y el comportamiento de los trabajadores, por ello las empresas impulsan el desempeño eficaz y eficiente de los empleados llevándolos a ser más productivos. El clima organizacional es el adecuado para las empresas en su mayoría, ya que buscan la mejora continua del entorno laboral, ser más productivas y competitivas; creando un clima laboral favorable a través del trabajo amigable y colaborativo de los empleados, potenciando sus habilidades y cualidades, y crecer a través de las oportunidades que se dan para aprender (Chiang, Salazar y Nuñez, 2007).

Las empresas de hoy deben de visualizar y representar escrupulosamente el entorno de trabajo ya que afecta el comportamiento diario de sus trabajadores, la percepción del grupo de trabajo, jefe y otros. Depende de este ambiente para que las empresas obtengan un entorno bien



estructurado que permita a sus trabajadores sentirse bien. Con el tiempo los humanos han llegado a aceptar el trabajo como una entidad social, donde hay que trabajar con los demás para lograr los objetivos de la entidad; es decir el talento humano debe ser prioridad ya que se considera como el motor productivo de las empresas ya que las relaciones con las personas y sus centros de trabajo se deben realizar de manera conjunta para lograr objetivos comunes (Rodríguez, 2016). En la sociedad, las corporaciones son necesarias e imprescindibles porque gracias a ellas se crean puestos de trabajo (se genera empleo) mejorando la calidad de las diversas condiciones de vida de los individuos, también es importante que sean flexibles para adaptarse a los diversas formas cambiantes, sorprendentes e inadvertidas que se presentan, buscando asociarse con grandes empresas y así alcanzar ser reconocidas en el mercado; así mismo, cada empresa debe mantener un entorno único que permita a sus talentos sentirse satisfechos por dentro, ser reconocidos y hacerles sentir bien al participar en la organización, haciéndola más efectiva.

En los diferentes países, el concepto productividad ha ido ganando popularidad porque su mayor preocupación es alcanzar un desarrollo que mejore la calidad de vida de las personas, reduzca el nivel de inflación, mejore financieramente en el país y que en el exterior de manera internacional las empresas logren ser competitivas en el mercado. Para conquistar y posicionarse de manera internacional en el mercado los emprendedores productivos son el punto clave porque les ayudará a acrecentar sus ganancias y que, por la misma competencia existente, estos disminuyen sus costos de producción generando un incremento en su rentabilidad el cual incidirá positivamente para su progreso económico y en su utilidad. Esta es una de las razones para que la productividad fluya al máximo y logre obtener excelentes resultados, no solo deben enfocarse en disminuir costos de producción sino que también en las entidades se debe establecer y definir claramente las actividades y asignar responsabilidades a cada persona según su trabajo a realizar, también se debe priorizar cada tarea, asegurar de que la comunicación sea fluida, realizar inversión en tecnología según sus necesidades, motivar y reconocer al personal con incentivos por su desempeño y sus logros, capacitarse, saber ser un líder, facilitar la innovación efectiva y saber escuchar las diversas críticas, así como las recomendaciones (Greenham, 2018).



No cabe duda de que hay una globalización asombrosa gracias a aquellos progresos tecnológicos típicos de la información y gracias a este hecho las entidades buscan continuamente: como monitorear su impacto en la sociedad, administrar correctamente sus recursos institucionales y extenderse económicamente en el ámbito nacional y global. Por ello las entidades quieren y buscan mantenerse activas y salir a flote en el mercado de la oferta y demanda con la finalidad de elevar la productividad puesto que a lo largo de los años lo han convertido en un punto estratégico ya que el producto o servicio no se estaba cumpliendo con el nivel de competencia en este mundo tan globalizado. Las entidades deben estar en constante flexibilidad para no perecer y también poner énfasis en el talento humano ya que es una pieza fundamental en la organización para sobresalir. No es una tarea sencilla lograr adaptarse y enfrentarse abiertamente a los constantes cambios, ya que implica modificar hábitos que están tatuados en el comportamiento individual y organizacional (Fischman, 2000).

Sin duda, vivimos hoy en un país donde las empresas siguen creciendo, creando empleo y transformando la calidad de todos. Por esta razón, actualmente se busca crear un ambiente de trabajo cálido y amigable con nuestros trabajadores que les permita estar satisfechos y esto se refleja en la productividad alcanzada por ellos. Se debe destacar que la atención del potencial humano genera un aspecto de gran diferencia en las entidades, el cual conduce a una elevada productividad, haciéndola más rentable. La cantidad de empresas en Perú ha aumentado en un promedio de 6.2 % durante los 5 últimos años, el cual significó 2,393,033 de organizaciones en total; este aumento fue significativo porque las entidades del área privada juegan un papel importante en la creación de empleo e inversiones, ayudando a mejorar la vida de los individuos. El 94.9% de las empresas son microempresas, el 4.2% son del tamaño de pequeñas empresas y por último las mediana y grandes empresas únicamente constituyen solo el 0.6% del sector de las empresas (Cámara de Comercio e Industria de Arequipa [CCIA], 2020).

Un ambiente de clima organizacional no es favorable cuando se toma en cuenta el porqué del desempeño ineficaz de los trabajadores ya que muchas veces pueden ser producto de una actitud, destrezas, comportamiento, práctica de valores, práctica de habilidades, falta de comunicación,



es decir que las habilidades interpersonales y de comunicación no se encuentran equilibradas; además otro factor aparte de la remuneración es la atención de las necesidades de los trabajadores, siendo importante hacerles partícipe en la toma de decisiones, administrar esa política del desarrollo del talento humano en las entidades y entre otros, creando una interacción entre directivos y trabajadores, repercutiendo ya sea positiva o negativamente en la productividad laboral (Zuloeta, 2018).

A través de observaciones y en diálogo directo por parte de las responsables de la investigación con trabajadores de algunas entidades de Chota del rubro ferretero, se ha obtenido información de que en estas empresas existen diversas problemáticas tales como: descuidan a su capital humano (aspecto clave en la entidad para tener un clima organizacional favorable) lo que conduce a que su desempeño sea bajo en el trabajo conllevando a que sus trabajadores disminuyan su productividad; por otro lado, se determinó que las empresas afrontan muchos problemas de fuerza laboral como: diversas formas de liderazgo, inestabilidad laboral, malas relaciones con sus compañeros de trabajo, falta de motivación, bajos salarios y falta de beneficios y alicientes, lo que genera insatisfacción entre los trabajadores ya que no se preocupan por sus necesidades laborales y personales en el proceso de toma de decisiones, conduciendo a que el clima dentro de estas empresas se altere y por ende la productividad de sus empleados, afectándoles positiva o negativamente. Tal es el caso que se da con los trabajadores de la empresa chotana Palmandina S.A.C., que es una persona jurídica que se dedica a la comercialización de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción así como también a la prestación de servicios de transporte a nivel nacional; pertenece al sector ferretería, da inicio a sus actividades desde el 01 de marzo del 2011, es sólida en el mercado desde su constitución y con gran experiencia, hoy cuenta con un capital humano conformado por 39 trabajadores y que a pesar de que esta empresa lleva muchos años en el mercado hasta el momento no tiene ninguna investigación que hable sobre las circunstancias laborales en las que se ha descubierto su organización, por tal motivo no le ha permitido revelarse bajo ningún concepto en qué realidad se encuentra su clima organizacional y productividad



laboral. Por otro lado según información obtenida de algunos trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C. y por observación meticulosa por las responsables de la investigación, también se determinó que los trabajadores tampoco son evaluados para conocer su nivel de productividad que muestran, lo que significa que la empresa no toma en cuenta lo que piensan y esperan los empleados de la misma, esta puede ser una de las razones por el cual no ha logrado establecer tácticas para mejorar y fortalecer su clima organizacional y mejorar los niveles de su productividad laboral. En la empresa Palmandina S.A.C., los trabajadores que laboran a pesar de su lealtad por muchos años en la entidad, muestran un sentimiento que es negativo hacia ella porque están siendo desatendidos sin interesarse en cuanto desconfianza, consideración e imparcialidad pueda haber en los mismos abandonando el tipo de interrelación con los responsables de la entidad. Es un hecho de que no importa cuál sean las tácticas de la entidad, mantener un entorno de valores, confianza y colaboración constante es una ventaja; pero la dirección de la entidad no lo desarrolla. Asimismo, se determinó que tampoco existe reconocimiento que permita que sus empleados se sientan apreciados, es por ello que en parte se encuentran desgastados a cumplir con los objetivos a corto plazo y limitan el trabajo a su propio ritmo retrasando anticipadamente las tareas; por otro lado, no existe implementación de programas de formación lo que ocasiona que el trabajador tenga una sensación de subdesarrollo de manera individual como profesional, porque se limita solo al trabajo de forma rutinaria y tienen su base en la experiencia adquirida, pero no obtienen nuevos conocimientos sobre cómo usar los nuevos sistemas y tecnologías adquiridas con el fin de optimizar el tiempo, la productividad laboral y un trabajo de calidad. Según los problemas ya detallados en la Empresa Palmandina S.A.C., en este contexto se visualizaron las variables de clima organizacional y productividad laboral para determinar la relación entre un ambiente de trabajo adecuado y la productividad satisfactoria de los empleados.

Por lo tanto, este estudio sirvió para determinar si existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.



## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?

### 1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?
- ¿Cómo se relacionan las recompensas y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?
- ¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?
- ¿Cómo se relaciona el puesto de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la estructura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- Determinar la relación entre las recompensas y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- Determinar la relación entre el puesto de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.



## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

- La estructura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- Las recompensas se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- Las relaciones interpersonales se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.
- El puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

## 1.5. Justificación

Teóricamente, se realizó con el propósito de contar con un conjunto de teorías y conocimientos que conduzcan a un enfoque en cada variable de estudio, buscando discernir y examinar los componentes del entorno organizacional y los que intervienen en la productividad laboral a partir de una perspectiva humana. También servirá como base para estudios futuros.

Prácticamente, se efectuó porque los resultados obtenidos son de utilidad para que los emprendedores gestionen mejor los problemas empresariales relacionados con las variables de estudio.

Valorativamente, se justifica dado que es razonable señalar que en la ciudad de Chota las entidades no tienen un buen entorno y también porque las personas aún no han logrado investigar este asunto que contiene su jurisdicción.



Académicamente, se efectuó porque los resultados obtenidos serán objeto de estudios futuros de estudiantes y otros empresarios, y también porque permitirá obtener el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

#### **1.6. Limitaciones**

En el desarrollo de la investigación, no se tuvo limitación alguna.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del problema

Moreira (2018) es su trabajo realizado en Ecuador, donde planteó como objetivo general “demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí” (p. 86) y concluyó que “hay una correlación positiva de 0,856 ( $r = 0,856$ ), de influencia alta y con un nivel de significancia menor a 0,01, por lo cual afirmó que el clima organizacional influye positivamente en la productividad laboral en las IES públicas de la provincia de Manabí-Ecuador, con esto se demuestra que a mejor clima organizacional hay mayor productividad laboral” (p. 148). Utilizó: el método de investigación “aplicada - cuantitativa” (p. 89), el diseño “no experimental - transversal” (p. 89), la técnica “la encuesta” (p. 93), el instrumento “el cuestionario” (p. 93) y la herramienta estadística “coeficiente de correlación de Spearman” (p. 94). Este estudio guarda relación con las dos variables de estudio, puesto que alude que es fundamental tener un clima organizacional favorable en la empresa para tener una excelente productividad laboral.

Pérez (2016) en su estudio realizado en la Paz-Bolivia, planteó como objetivo general “describir el grado de relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Agencia Central de la Francesa S.A” (p. 9) y concluyó que “se presenta una correlación de 0,858 positiva considerable, con significancia al nivel de 0,01 o sea con 99% de nivel de significación, según el signo de correlación obtenido, por esta razón menciona que, el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo” (p. 97), además el autor hace mención de que “para hablar de clima organizacional es indispensable penetrar a fondo respecto a la percepción de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se suscitan tanto en el lugar de trabajo, así como en sus expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo”. (p. 99). Además, hizo uso en su investigación “el método cuantitativo” (p. 80), el diseño “no experimental - correlacional” (p. 75), la técnica e instrumento de recolección de datos “encuesta, observación, entrevista y



cuestionario” (p. 80) y la herramienta estadística “coeficiente de correlación simple de Pearson” (p. 95). Esta investigación guarda relación con una variable de estudio, porque afirma que es esencial que los trabajadores perciban las condiciones y los procesos que se suscitan tanto en su lugar de trabajo, así como en las expectativas que tienen respecto a la calidad de vida laboral para contar con un clima organizacional favorable.

Cruzado (2017) en su estudio realizado en Lima-Perú, planteó como objetivo general “determinar cuál es la relación del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Hexágono Construcciones, en el distrito de Independencia en el año 2017” (p. 23) y tuvo por conclusión que “la correlación de Chi-cuadrado de Pearson es de un valor de 8,571 y con significancia asintótica de 0,003, por lo tanto, afirmó que las variables estudiadas se correlacionan positivamente” (p. 102). Utilizó: un diseño de investigación “no experimental - correlacional” (p. 75), como técnica “la encuesta” (p. 59), el instrumento “el cuestionario” (p. 59) y como herramienta estadística “la prueba de chi-cuadrado de Pearson” (p. 102-110). De lo citado anteriormente se infiere cuán importante es el clima organizacional ya que a nivel general es un parámetro sobre la percepción de las personas en la entidad y como están organizados. Es decir, es el sentimiento de compartir metas individuales con metas organizacionales, además afirma la importancia de la productividad de un trabajador.

Inga y Moreno (2020) en su estudio realizado en Puerto Maldonado-Perú, planteó como objetivo general “determinarla influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - Sede Puerto Maldonado - 2019” (p. 5) y concluyó que “hay una correlación de 0,461 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre las variables de clima organizacional y productividad, por lo cual, se afirma que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, deduciéndose que el clima organizacional influye positivamente en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios” (p. 72). Utilizó: el método de investigación “inductivo, deductivo, analítico y sintético” (p. 42), el diseño “no experimental, de corte transversal” (p. 41), la técnica “la encuesta” (p. 43), el



instrumento “el cuestionario” (p. 43) y como herramienta estadística “el coeficiente de correlación de Spearman” (p. 43). El trabajo de investigación mencionado guarda correspondencia, debido a que menciona que el clima organizacional, son las percepciones que los empleados tienen sobre las cualidades de la organización y cómo estas afectan su desempeño en el trabajo.

Bardales (2020) en su estudio realizado en Lima-Perú, planteó como objetivo general “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, Ekt San Martín de Porres, Lima- 2019” (p. 15) y concluyó que hay una correlación de 0,034, con una significación de 0,045 el cual fue menor al error aceptable que es 5 %; de tal forma que se afirmó de que hay correlación positivo muy baja con las variables de estudio. (p. 54). Por otro lado, utilizó: como diseño de investigación “no experimental y de corte transversal” (p. 55), la técnica “la encuesta” (p. 56), el instrumento “el cuestionario” (p. 56) y como herramienta estadística “coeficiente de correlación de Spearman” (p. 83). El trabajo mencionado guarda correspondencia, debido a que utiliza una metodología y herramientas estadísticas coherentes para nuestro estudio de investigación.

Soria (2017) en su estudio realizado en Lima-Perú, planteó como objetivo general “verificar de qué manera el clima organizacional se asocia con la productividad de los trabajadores de Fabrica Peruana Eternit” (p. 4) y concluyó que “existe una correlación de  $r=0,306$ , con un valor de significancia de 0,001 que es menor a 0,050, según este índice obtenido se indicó que existe correlación positivamente significativa entre las variables estudiadas” (pp. 90-94). Utilizó: el método de investigación “deductivo, inductivo y descriptivo” (p. ix), el diseño “no experimental” (p. 65), la técnica “la encuesta” (pp. 66-67), como instrumento “el cuestionario” (pp. 66-67) y como herramienta estadística “coeficiente de correlación de Spearman” (p. 67). Este trabajo citado en nuestro estudio permite conocer que el clima organizacional refleja el estado anímico de los empleados, por esta razón se debe identificar circunstancias negativas que pueden afectar el ambiente, asimismo reducir la productividad; por lo que se debe instaurar una comunicación constante con los empleados.



Sánchez (2019) en su estudio realizado en la región de Cajamarca, planteó como objetivo general “determinar y analizar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota, 2017” (p. 6) y concluyó que “hay un índice de correlación de 0,582 ( $r=0,582$ ), el cual muestra que la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores es altamente significativa ( $p\leq 0,001$ ) permitiendo aceptar la hipótesis de investigación planteada” (pp. 68-71). Utilizó: el método de investigación “deductivo, inductivo y descriptivo” (p. 36), el diseño “no experimental, descriptivo - trasversal y correlacional” (p.65), la técnica “la encuesta” (p. 65), el instrumento “el cuestionario” (p. 40) y como herramienta estadística “coeficiente de correlación de Pearson” (p. 42). Esta investigación es importante porque alude que el talento humano debe ser valorado como el activo principal de una empresa para crear un ambiente de trabajo favorable donde los empleados obtengan el mejor desempeño laboral y cumplan con las metas de la empresa.

Tirado (2017) en su estudio realizado en Cajamarca, planteó como objetivo general “determinar y analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Bestoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca - 2016” (p. 20) y concluyó que existe relación entre las variables estudiadas en la ciudad de Cajamarca (p. 85). Esta relación se corrobora con los resultados del Chi-cuadrado, el cual arroja una confiabilidad del 95%; asimismo, se tiene, un p-valor = 0,024. (Menor al valor alfa =  $\alpha = 0,05$ ) rechazando la hipótesis que es nula y aceptando la hipótesis alterna. Utilizó como método de investigación “inductivo-deductivo y descriptivo” (p. 36), el diseño “no experimental – trasversal” (p. 47), la técnica “la encuesta” (p. 48), el instrumento “el cuestionario” (p. 48) y la herramienta estadística “Chi Cuadrado” (p. 50). En esta investigación, se alude que es importante prestar atención al clima organizacional que existe en la entidad, puesto que este puede contribuir a un aumento o disminución en el desempeño de la empresa; debido a que, si los trabajadores se sienten integrados e identificados con la entidad, es más posible que estos sean más productivos.

Acuña y Paredes (2015) en su estudio realizado en Cajamarca, planteó como objetivo general “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los



trabajadores en una empresa privada de Cajamarca” (p. 4) y concluyó que “existe una correlación de -0,215 ( $r=-0,215$ ), por lo cual se afirmó que el grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa privada de Cajamarca es baja, inversa a y no significativa” (pp. 31-35). Por otro lado, en su investigación “usó como diseño no experimental - transversal” (p. 20), como técnica “la encuesta” (p.21), como instrumento “el cuestionario” (p. 21) y la herramienta estadística “Prueba de correlación de Pearson” (p. 21). Recalcando que este trabajo es relevante para una de las variables de nuestro estudio, ya que infiere que el clima organizacional es considerada como una herramienta útil que permite comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **2.2.1. Clima organizacional**

#### **Teoría clásica de la administración de Henry Fayol**

Esta teoría enfatiza en la organización y coordinación de todos los elementos y áreas de trabajo de las empresas para un conveniente funcionamiento, igualmente es importante tener en cuenta el rol de los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos y metas (International Bussines School [CEREM], 2019). Las personas de forma conjunta forman el talento humano de la entidad, para la cual su valor se determina por los talentos y competencias que contenga siendo aptos para generar valor a la entidad llevándola a ser ágil y competitiva (Chiavenato, 2007).

#### **Teoría del clima organizacional de Likert**

Likert (1967) sostiene que en el clima de una empresa se percibe variables causales que muestran cómo evoluciona una entidad y la obtención de resultados y entre ella se citan: la estructura organizativa, su administración, las reglas y normas, las decisiones, el liderazgo, las habilidades y la conducta. Seguidamente se tiene al grupo de las variables intermedias en el cual intervienen las motivaciones, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Finalmente, se tiene al conjunto final de variables que dependen de las dos primeras y hacen referencia a aquellos resultados que



la entidad ha obtenido, como productividad, beneficios y pérdidas incurridas por dicha entidad.

### **La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)**

Litwin y Stringer (1968) conceptualizan al clima organizacional bajo la perspectiva de percepción, afirmando que abarca a diversos componentes del entorno laboral que se sienten de forma directa, así como indirecta por los empleados que conviven y laboran en este entorno afectando la conducta y motivación en el lugar de trabajo. En su teoría explican aspectos significativos sobre la conducta de las personas que laboran en una entidad como lo son clima y motivación, tales como:

**La estructura organizacional.** Se vincula con los objetivos, políticas, procedimientos de la entidad, delegación de funciones, jerarquías (áreas de trabajo) y regulaciones.

**Las recompensas.** Forma de cómo la entidad usa premios en lugar de castigos. Corresponde a los estímulos recibidos por un buen desempeño en su trabajo como es el de recibir recompensas por parte de la entidad por haber cumplido las metas, también, es recompensado con salarios justos, ascensos y reconocimiento según su desempeño.

**Las relaciones.** Sensación que tienen los trabajadores acerca de la entidad sobre su entorno laboral agradable y con una buena relación entre empleador y empleado.

**La cooperación.** Hace referencia a cuando existe esa energía de apoyo mutuo entre los gerentes y miembros del equipo de la empresa; enfatizando el afecto mutuo, superior y subordinado.

**Los estándares.** Sentimiento que tienen los empleados sobre el enfoque de las entidades que ponen en las pautas de desempeño.

**Los conflictos.** Hace referencia al sentido de valor que sienten los trabajadores en la empresa, por lo tanto, se reconocen y admiten los desacuerdos por los empleados y jefes sin tener miedo de enfrentar y resolver los problemas en la manera en que van surgiendo.



**La identidad.** Elemento significativo y único dentro del grupo de trabajo, ya que con ese sentimiento de pertenencia a la empresa se comparten los objetivos tanto individuales y organizativos.

### **La teoría de McGregor: teoría X y teoría Y**

McGregor (1960) hace referencia a dos modelos basados en supuestos acerca de la naturaleza humana, ya que el concepto que se tenga sobre las personas y el trabajo regirá su comportamiento. Por un lado, está la teoría X (tradicional) mencionando que el ser humano considera que el trabajo es repugnante, además sus ambiciones son bajas, busca seguridad y ser dirigido. Es por esta razón que es impuesto a trabajar por la fuerza, por lo que es dirigido, controlado y amenazado con castigos para esforzarse apropiadamente y lograr con las metas de la empresa; por otro lado, se tiene la teoría Y (moderna) que se enfoca en la integración de los intereses individuales y los objetivos personales en donde los trabajadores tienen a la vez ese compromiso de cumplir con las metas y objetivos de la entidad.

### **Definición de clima organizacional**

“El clima organizacional es aquella que se concibe como una cualidad perdurable de entorno laboral interno de una empresa” (Weinert, 1985, p. 172).

“Son las descripciones propias del entorno social del cual forma parte un individuo, asimismo son las apreciaciones compartidas de políticas, destrezas y procedimientos organizacionales, ya sean formales como informales” (Chiang et. al., 2007, p. 64).

“En las entidades la clave o factor primordial para sobresalir son las personas y la manera en que ello entablan sus relaciones, mas no ese conjunto de políticas y procedimientos que se estipulan” (Daft, 2011, p.11). Por esta razón se confirma que una entidad existe cuando se percibe un ambiente laboral favorable, con el fin de realizar tareas indispensables que ayuden en el logro de las metas.

Chiavenato (2011) manifiesta que el clima organizacional se refiere al entorno



interno que está enmarcado por los integrantes que forman parte de la entidad generando una estrecha relación con el nivel de motivación de sus trabajadores. Existe un clima laboral favorable en la medida que se satisface las necesidades individuales de los miembros aumentando la moral y es desfavorable si fracasan dichas necesidades. En conclusión, el entorno laboral afecta el estado de motivación de los individuos y, a su vez, este último afecta al primero. (p. 50).

Brunet (2014) alude que “el clima organizacional constituye una organización de las características distribuidas de una entidad, de la misma manera en que las características personales de un individuo pueden construir su personalidad” (p 12).

“El clima organizacional es aquella característica perdurable de forma parcial en el entorno interno que se da en la entidad y este es practicado por los empleados e influye esencialmente en su forma de comportarse” (Schneider y Barbera, 2014, p.28).

### **Dimensiones de clima organizacional**

Pacheco (2019) indica que las dimensiones fundamentales del clima organizacional, son según el detalle siguiente:

**Espacio físico.** Se refiere a la infraestructura en el cual se hace el trabajo de la entidad.

**Estructura.** Es el organigrama en el cual se detalla de cómo están organizados los empleados en la empresa en relación a sus funciones y horarios de trabajo.

**Comunicación.** Es brindar diálogos abiertos, con confianza y sugerencias útiles para el intercambio de ideas, contribuyendo a fortalecer y fomentar las relaciones entre actores tanto internos, así como externos de la entidad.

**Capacitación.** Este término se refiere a la forma de motivar a los trabajadores de la unidad e impulsar el desarrollo personal e institucional.

**Liderazgo.** Hace mención a los que tienen ese grado de responsabilidad de dirigir una jurisdicción; demostrando que su trabajo, compromiso y habilidades consiguen estimular a su grupo de trabajo, incitándoles a realizar un mejor desempeño.

**Motivación.** Es parte importante de una entidad ya que proyectándolo en su equipo de



trabajo a través de diversas estrategias como: ofreciendo un espacio de trabajo agradable y facilitando bonos exclusivos de productividad; se incita a la competitividad, respetando los días de descanso.

(Weinert, 1985, p. 176) señala los componentes del clima de la entidad, como:

**Autonomía individual.** Es la manera en que un individuo siente esa libertad plena para tomar sus propias decisiones por sí mismo respecto a su labor.

**Estructura organizativa.** Es la medida en que se han estipulado los procedimientos y objetivos por los superiores quienes se encargan de hacerlos conocer a los trabajadores, tales como: la organización del área de trabajo, las políticas y reglas, los objetivos y la delegación de funciones y responsabilidades. Estos deben de estar bien definidos.

**Recompensa y retribución.** Es la relación que tienen con el beneficio producido.

**Apoyo.** Cuidado y atención que se muestra entre las partes (superiores y empleados).

**Cooperación.** Capacidad de solucionar los conflictos entre trabajadores y colegas.

(Brunet, 1987, pp. 47-48) muestra 10 dimensiones para clima, los cuales son:

**La autonomía.** Libertad que una persona alcanza para tomar sus propias decisiones y la forma en cómo darle solución.

**El conflicto y la cooperación.** Es la colaboración que existe entre trabajadores cuando realizan el desarrollo de sus funciones.

**Las relaciones sociales.** Abarca un ambiente que es cooperativo y cordial, el cual es observable en la empresa.

**La estructura.** Es la que incluye las normas, los mandatos y aquellas políticas que una entidad puede expresar y dar a conocer de manera directa esa impresión en que se va a realizar esas responsabilidades.

**La remuneración.** Se apoya especialmente por la forma en que se realiza el pago a los trabajadores en una empresa, por ejemplo, con salarios, con beneficios, entre otros.

**El rendimiento.** Trata sobre la relación existente entre salario y buen trabajo, y según la habilidad de quien lo realiza.



**La motivación.** Depende principalmente de aquellas formas de motivación que la entidad realiza en sus trabajadores.

**El estatus.** Indica esas incompatibilidades de superior a subordinado y al valor que otorga la entidad a dichas discrepancias.

**La innovación.** Se enmarca por la constancia de una empresa el cual es descubrir y experimentar nuevas cosas y de crear nuevas formas de efectuarlas.

**El apoyo.** Es el apoyo que brinda los directivos a sus empleados frente a los problemas que estén enfrentando ya sean o estén o no ligados al trabajo.

Castro (2020) señala que el ser humano requiere de respeto, consideración y es un elemento clave porque muestra la imagen de la organización y porque del talento humano depende de que exista buenas relaciones interpersonales en la entidad conllevándole a tener un clima laboral favorable y el destino de la entidad. Afirma que:

**Relaciones interpersonales.** Es una herramienta que la organización emplea, donde las interacciones se basan en una comunicación de sabiendo escuchar para facilitar el intercambio de ideas y poder llegar a unificar criterios y así concretar en la toma de decisiones; es imprescindible que también haya apoyo, confianza, respeto, consideración y colaboración para que en el trabajo en conjunto haya autentica cooperación para generar de esta manera un clima organizacional favorable donde el desempeño de sus trabajadores sea satisfactorio y positivo y así se sientan motivados a desarrollar sus tareas laborales y logren eficaz y eficientemente el objetivo en común.

Gil (2017) revela que las tareas bien definidas conllevan a enriquecer el trabajo y esto implica mayor participación, control y adiestramiento (capacitación constante en el trabajo) favoreciendo a que el logro del objetivo común en la entidad sea más eficiente y eficaz y a tener un clima organizacional favorable. Además, menciona que:

**El puesto de trabajo.** Es un conjunto de tareas que se desarrollan en el seno de una organización para alcanzar sus objetivos, enfatizando en los objetivos, conocimientos, competencias (cualidades, habilidades y destrezas) y perfil idóneo necesario para la



persona que desempeña dichas funciones para los requerimientos de los puestos y para considerar su competencia y su contribución a la organización; también se definen las funciones o responsabilidades necesarias para la persona que se desempeña en el puesto. Por otro lado indica que también se debe tener en cuenta la distribución física del ambiente de trabajo adecuado en el puesto (recursos, instrumentos de trabajo, equipos), las condiciones de trabajo (tiempo trabajado, periodo de descanso, horarios de trabajo y ente otros ) y como son las condiciones en que se encuentran tanto de seguridad y salud y que visualizan los trabajadores cuando generan motivación y satisfacción en su trabajo; es esta una razón por el cual el clima organizacional, también se enfoca como agrandar y satisfacer a los seres humanos no solo a modo de trabajadores en su lugar donde se desempeñan. Por esta razón, el puesto de trabajo es importante para tener un clima favorable, siendo una ventaja competitiva de enorme significación, para aumentar la productividad y calidad del trabajo que se realiza.

El puesto de trabajo se integra por una gama de deberes y responsabilidades que desempeña una persona, los distingue de otros puestos y puede combinarse en un todo único (Chiavenato, 2011).

Uno de los requisitos para que los profesionales se sientan motivados y den lo mejor de sí en su trabajo, es la comodidad. Además, se considera que la motivación y la desmotivación, son sentimientos que emanan y ayudan a crear un entorno de trabajo que tiene un impacto exponencial en la productividad de la entidad. Por lo tanto, la adaptación profesional no es una reacción a una fórmula mágica, sino que es el resultado de una combinación de muchos factores relacionados con un buen diseño, análisis y descripción del puesto. (Fernández, 2004)

Asimismo, las empresas deben ser conscientes de que: en un puesto de trabajo se requiere un diseño real y un perfil factible de la persona que ocupa el puesto, ya que un mal diseño del puesto es una fuente importante de talento desmotivado, insatisfecho y con baja productividad (Malik, 2000).



El diseño de un puesto de trabajo incluye la definición de actividades específicas que se realizarán, cómo se realizarán y la relación del puesto con otros puestos en la entidad. Una descripción del trabajo es un documento que contiene las competencias mínimas aceptables que una persona debe poseer para realizar un trabajo; estos aspectos que a menudo se incluyen en la documentación son los requisitos de educación, experiencia, rasgos de personalidad y habilidades físicas. Además, es un proceso que identifica las habilidades, responsabilidades y conocimientos necesarios para ocupar un cargo en la entidad. Por ello, es una técnica primordial y omnipresente para recursos humanos ya que proporciona datos sobre los requisitos del trabajo, que luego se utilizarán para desarrollar descripciones y especificaciones de trabajo. (Mondy y Noe, 1997)

Por otro lado, el análisis de cargos es muy importante porque durante este proceso se obtiene, analiza y registra la información de cargos. El análisis revisa y determina los requisitos de calificación, los deberes involucrados y los requisitos del cargo para el adecuado desempeño de su función. (Chiavenato, 1999)

## **2.2.2. Productividad laboral**

### **La teoría de Frederick Herzberg (Teoría de los dos factores)**

Herzberg (1959) alude que la motivación sienta su base en dos factores para trabajar: los factores higiénicos; que hace referencia a: normas, procedimientos, salarios, sueldos, beneficios sociales, políticas de la entidad, tipo de control, relación entre jefe y empleado, condiciones físicas, oportunidades; y los factores motivadores que son: logros, reconocimiento, responsabilidad, gusto por el trabajo, promociones, ascensos, desarrollo personal (sentimiento de realización) y crecimiento.

### **Teoría de las expectativas según Vroom**

Vroom (1964) afirma que la motivación se da por la creencia del sujeto de que su esfuerzo será recompensado y está determinado por una correlación positiva entre su esfuerzo y desempeño. Un desempeño destacado conlleva a un nivel de rendimiento



esperado obteniendo un mejor resultado y el valor que se otorga a ese resultado conllevará a una recompensa deseada, el cual va a satisfacer una necesidad importante y el deseo de satisfacer la necesidad es lo suficiente fuerte para que el esfuerzo que realiza valga la pena. Por otra parte, afirma que, para aumentar la productividad, los objetivos personales pueden englobar también al dinero, la seguridad laboral, la aceptación, el reconocimiento fácil y el trabajo de equipo con propósito; además cuando un trabajador piensa que un esfuerzo mayor no funcionará.

### **Teoría de las expectativas según Lawler III**

Lawler III (1973) manifiesta que el dinero motiva el desempeño, el compañerismo y la dedicación; además afirma que, si las entidades realizan un empleo incorrecto del dinero, este (dinero) presenta un escaso poder de motivación. Lawler fundamenta su teoría con las siguientes bases sólidas: los individuos anhelan conseguir dinero porque aparte de satisfacer sus necesidades que son básicas para sobrevivir y que les da protección, también forja las condiciones necesarias para satisfacer sus necesidades sociales, de estima y de autorrealización; por otro lado indica que los individuos entienden y perciben que su desempeño es esencial en tanto sea necesario y posible para obtener dinero, para ello se desempeñaran de la mejor manera posible; y por ultimo manifiesta que los individuos asumen que hay una diferencia en el salario y en el desempeño, es por ello que el dinero podrá ser un motivador esencial para que estos individuos alcancen un excelente desempeño y así conseguir un mejor resultado.

### **Definición de productividad laboral**

Es la habilidad o capacidad que los individuos tienen para realizar las actividades que son propias de la entidad. Además, abarca al conjunto de conocimientos, valores, sentimientos, experiencias pasadas, actitudes, motivaciones, y otros factores que afectan o influyen de manera directa en la consecución de metas proyectadas por la entidad. En este sentido, se argumenta que el nivel de eficiencia de los empleados al realizar las tareas del día a día en la empresa está directamente



relacionado con las exigencias técnicas y productivas previstas o que la empresa espera por él. Asimismo, es un conjunto de sentimientos y actitudes de los empleados hacia las relaciones entre la empresa, el entorno y otros empleados; donde estos sentimientos y actitudes pueden ser positivos y/o negativos, por lo que deben fomentarse y orientarse en una dirección positiva. (Osoreo, 2019)

“La productividad es una medida del grado en el que se hace un uso eficaz de sus recursos, incluyendo el recurso humano a través de la innovación, para aumentar el valor agregado de los productos y servicios” (p. 1). “La entidad aumentará su productividad, su negocio y saldrá adelante si sus trabajadores hacen un buen desempeño en su trabajo caso contrario su entidad se verá afectada” (p. 5). Además, enfatiza en el talento humano porque “todo lo que se relaciona con la productividad tiene que ver con aquellas personas que laboran en una entidad y que el trabajo que realizan estos trabajadores puede efectuarse de maneras distintas siendo unos más productivos que otros” (p. 6). (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016)

Es el comportamiento del empleado en la búsqueda de una meta establecida lo cual constituye una estrategia personal para lograr esa meta (Sánchez, 2015).

Mahesh (2012) añade que “la productividad laboral puede ser lograda si la gerencia se interesa especialmente por incluir las habilidades de sus trabajadores a través de la formación, capacitación, salud del trabajador, método de trabajo, herramientas que sean necesarias y elementos motivacionales” (p.1).

Venutolo (2009) hace referencia de que hay cuatro medios por el cual se logra motivar a los empleados para aumentar su productividad y compromiso, tales como: diseño de trabajo, estándares de desempeño, capacitación y mejora de habilidades y participación en el proceso de toma de decisiones. Además, manifiesta que, según el enfoque de productividad del Factor Humano, el trabajo es concebido como una actividad física que recibe, procesa y transmite información, que resuelve problemas y toma decisiones; asimismo que interactúa y que tiene vínculos. Por ende, que hay



varios factores que hacen referencia a los individuos y que inciden en cuan productivos son en su trabajo, destacando la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo en equipo, el liderazgo, la formación y desarrollo, entre otros.

Por parte de los investigadores podemos deducir que, según lo detallado un empleado es el reflejo del clima organizacional, ya que incide directamente en su manera de comportarse y en su moral. En otras palabras, el entorno organizacional prescribe como el empleado logra percibir como se desempeña en su centro de labores, como es su productividad y la manera en que se siente satisfecho laboralmente.

### **Factores de productividad laboral**

Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011) indican que existen varios componentes que hacen referencia a los individuos que inciden en cuan productivos son y tenemos los siguientes: estímulos, satisfacción en el trabajo, colaboración, comunicación, hábitos laborales, entorno laboral, toma de las decisiones, resolución de conflictos, liderazgo, trabajo de un gran equipo, capacitaciones y premios.

Mertens (1999) señala que para seguir los factores de productividad por intermedio de los empleados es creando un ambiente armónico donde los trabajadores se sientan comprometidos en alcanzar nuevas capacidades mejorando sus resultados, es decir les conlleva a ser más productivos, por ello es importante enfocarse en el recurso humano de una organización.

### **Dimensiones de productividad laboral**

Muchos autores llegaron a destacar y proponer que el talento de las personas incide positivamente en el desempeño y sobre la productividad de las empresas, siendo un punto clave para que estas sean competitivas. Por esta razón en relación a nuestro estudio para medir la productividad laboral de los trabajadores se tomó en cuenta 6 dimensiones del enfoque de productividad del factor humano, detallados a continuación:

**Motivación.** Enmarca a todo tipo de motivos, ambiciones, necesidades, aspiraciones y



energías que motivan a los individuos a trabajar para conseguir resultados esperados por la entidad. Es por eso que los directivos de cualquier institución organizada deben ocuparse en reconocer y comprender esos elementos que impulsan o motivan a los empleados, como: entorno físico adecuado, flexibilidad horaria, periodo de descanso razonable, motivación en el puesto de trabajo, funciones retadoras y desafiantes y entre otros; manifestando un uso hábil de los mismos y así como la empresa permite a los trabajadores a que realicen su trabajo de manera efectiva. (López y Grandío, 2005)

**Satisfacción laboral.** Este concepto hace referencia a la forma en que un individuo se comporta frente a las causas que le aquejan y a las perspectivas e interacciones con las diversas formas motivadoras del entorno de trabajo en el cual se desarrolla; es decir que una persona se siente satisfecho con: la asignación de responsabilidades, su trabajo o metas diarias que cumple, las capacitaciones recibidas para el desarrollo de sus competencias y habilidades, un ambiente favorable y cooperativo y con la autonomía que cuenta al desarrollar sus tareas diarias. (Bordas, 2016)

**Competencias.** Abarca las aptitudes como: el conocimiento, las habilidades, destrezas que son únicos para producir un desempeño eficiente en el trabajo (Vigo, 2018).

**Trabajo en equipo.** Conjunto de integrantes que realizan sus tareas de manera individual y que unen sus fuerzas para lograr un objetivo en común por un bien común. Peiró (2020) infiere que se caracteriza por que comparten y tienen una visualización positiva de los objetivos, tienen las ganas de cooperar y una comunicación activa y hay reconocimiento entre los miembros participantes; y por qué deben ser capitaneados por un líder ejemplo que guía, estimula, motiva y ayuda en todo momento. La interacción de un buen equipo puede lograr potenciar la creación de ideas y la creatividad.

**Liderazgo.** Es aquella que se centra en la integración, comunicación, participación y cooperación que existe entre el líder y su equipo, generando un excelente entorno de trabajo y conseguir eficientemente el objetivo organizacional (Quintana, 2021).

**Formación y desarrollo.** Es el grado de preparación del personal para potenciar su



desarrollo personal y conseguir los objetivos de la entidad; con el fin de mejorar las aptitudes de los empleados dotándoles de competencias necesarias que se requieran para realizar sus tareas asignadas a través de capacitaciones y/o cursos de capacitación, el cual se ve reflejado en el aprendizaje y desempeño de cada uno de los trabajadores. (Macias, 2016)

### **Implicitos de productividad laboral**

Los autores Robbins y Judge (2013) manifiestan como el nivel máximo a la productividad para analizar el comportamiento de la entidad. Asimismo, aluden que una entidad es eficaz si alcanza las metas en sus ventas y que la productividad depende del logro de dichas metas de modo efectivo.

**La eficacia.** “Es el grado en que una entidad logra satisfacer las necesidades de sus clientes” (p. 28). Según Gutiérrez (2014) lo define como “el nivel en que se ejecutan las labores establecidas y el nivel en que se logran alcanzar los resultados que son planificados” (p.20).

**La eficiencia.** “Es el grado en el cual una entidad logra obtener sus fines a un costo bajo” (p. 28). (Gutiérrez, 2014, p. 20) lo define como “aquella que tiene que ver con el efecto que se obtiene en un sistema, el cual hará que la productividad sea elevada, consiguiendo resultados excelentes y considerando los mínimos recursos para alcanzarlos”. Por ende, “los resultados son aquellos logros esperados que buscan satisfacer las necesidades de los clientes y de la entidad” (Alles, 2004, p. 78).

**Efectividad.** Gutiérrez (2014) afirma que es “la consecuencia de los objetivos trazados y que deben ser logrados” (p. 20). Por otro lado (Galindo, 2008, p. 333), indica que el punto clave para la efectividad son “los objetivos ya que muestran una referencia de alcanzar algo que se percibe que son los logros esperados, para el cual se utilizan instrumentos para medirlos buscando satisfacer las necesidades de la sociedad”.



### 2.3. Definición de términos básicos

**Ambiente organizacional.** Muestra el espíritu de equipo y se revela en la empresa y estos son los sentimientos que se conviven entre aquellos trabajadores acerca de su empresa y entorno laboral (Robbins y Judge, 2013).

**Capacitación.** Proceso formativo de corto plazo, que se emplea de modo sistemático y organizado a través del cual la gente adquiere conocimiento, destrezas y amplían habilidades para alcanzar las metas que están fijadas.

**Capital humano.** Abarca los diversos conocimientos, entrenamientos y destrezas que tienen los seres humanos educándolas para efectuar tareas beneficiosas en diferentes niveles de experiencia (Giraldo, 2016).

**Clima organizacional.** Entorno psicológico que existe dentro de la empresa y surge de la actitud ya sea anímica o motivadora en que se encuentran los individuos.

**Competitividad.** Es cuando una entidad tiene la suficiencia para brindar mejores y más convenientes productos y diversos servicios de mejor calidad y cómodos; según la necesidad y perspectivas que requiera el mercado, satisfaciendo a los múltiples clientes.

**Compromiso organizacional.** Es cuando el trabajador aprende sobre su negocio y sobre sus objetivos, esperando continuar siendo parte de dicha entidad.

**Desempeño laboral.** Según Chiavenato (2000) indica que abarca a las conductas observadas en aquellos trabajadores de la entidad, que son relevantes para lograr las metas de la entidad. Por lo tanto, manifiesta que realizar un gran trabajo es claramente la fuerza más distinguida que tiene una empresa.

**Eficiencia.** Es la medida en el que una entidad es capaz de lograr sus objetivos a costos menores.

**Eficacia.** Es la medida en el que una entidad es capaz de satisfacer a las necesidades de los diversos clientes.



**Empresa.** “institución conformada por recursos humanos, materiales y financieros ordenados apuntando a una misma dirección para alcanzar los fines económicos, sociales y culturales” (Giraldo, 2016, p.187).

**Motivación.** Es aquella que prescribe la energía, orientación y constancia del esfuerzo del ser humano para lograr sus metas propuestas.

**Objetivos de la organización.** Para Chiavenato (2006) son aquellos objetivos que están estipulados por la entidad.

**Organización.** “Son entidades sociales que están encaminadas a las metas, están trazadas como sistemas de actividades bien estructuradas y coordinadas en forma discrecional, las cuales están vinculadas al entorno de trabajo” (Daft, 2011, p. 11).

**Percepciones.** Abarca a los procesos a través del cual los seres humanos reorganizan y descifran las emociones según sus sentidos, para dar coherencia al entorno en que se desenvuelve.

**Productividad laboral.** Conjunto de sentimientos y actitudes de los empleados hacia las relaciones entre la empresa, el entorno y otros empleados; donde estos sentimientos y actitudes pueden ser positivos y/o negativos, por lo que deben fomentarse y orientarse en una dirección positiva. (Osores, 2019)

**Satisfacción laboral.** Emoción positiva acerca del puesto de trabajo que nace de la valoración de sus características.



## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Método de investigación

Se aplicó el método hipotético - deductivo, planteando como hipótesis general: el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021; el análisis de datos se hizo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la contratación de hipótesis se hizo considerando el p-valor para una significancia de 0,05, luego se llegó a las conclusiones respectivas. Este método abarca un procedimiento que inicia con ciertas afirmaciones como hipótesis buscando refutarlas o falsearlas, para luego extraer de ellas conclusiones que deben ser comparadas con los hechos (Bernal, 2010).

#### 3.2. Tipo de investigación

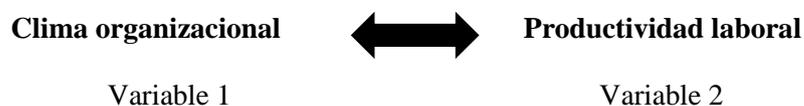
Esta es una investigación básica, que tuvo el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral, respecto a la relación del clima organizacional y la productividad laboral relacionado a una empresa ferretera. Coincidiendo con Muntané (2010) quien alude que la investigación básica parte de un marco teórico y permanece en él; con el fin de generar o modificar conocimiento científico, sin esperar su aplicación práctica.

#### 3.3. Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño no experimental, porque no se ha manipulado intencionalmente las variables de estudio clima organizacional y productividad laboral; así mismo, es transversal, ya que se llevó a cabo en un lapso de tiempo único, para este caso se realizó en el año 2021; igualmente, es correlacional - descriptivo ya que se determinó la relación entre las variables de estudio describiendo cada una de ellas.

#### **Figura 1.**

*Diseño: Investigación no experimental, transversal, correlacional-descriptiva.*





### 3.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Cuadro de operacionalización de variables.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Clima organizacional</b>	Se concibe como una cualidad perdurable del entorno laboral interno de una empresa (Weinert, 1985)	Estructura Organizacional	Organización
			Políticas y procedimientos
			Objetivos
			Delegación de funciones
		Recompensas	Cumplimiento de metas
			Salario justo
			Ascensos
		Relaciones interpersonales	Reconocimiento
			Comunicación
			Apoyo y confianza
Colaboración			
Puesto de trabajo	Cooperación		
	Perfil idóneo		
	Competencias		
	Funciones		
	Distribución del entorno físico del trabajo		
	Condiciones laborales		
<b>Productividad laboral</b>	Conjunto de sentimientos y actitudes de los empleados hacia las relaciones entre la empresa, el entorno y otros empleados; donde estos sentimientos y actitudes pueden ser positivos y/o negativos, por lo que deben fomentarse y orientarse	Motivación	Entorno físico adecuado
			Flexibilidad horaria
			Periodo de descanso
			Motivación en el puesto de trabajo
		Satisfacción laboral	Funciones retadoras y desafiantes
			Asignación de responsabilidades
			Metas diarias
			Capacitaciones



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
	en una dirección positiva (Osore, 2019).		Ambiente favorable y cooperativo Autonomía
		Competencias	Aptitudes Equipos y/o herramientas
		Trabajo en equipo	Objetivos claros Cooperación Comunicación activa Reconocimiento de equipo Líder
		Liderazgo	Interacción, comunicación y cooperación Aceptación
		Formación y desarrollo	Preparación Aprendizaje Desempeño

### 3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.5.1. Población

Conformado por 39 trabajadores en total, que laboran en la empresa Palmandina S.A.C., en la ciudad de Chota (Anexo 10).

#### 3.5.2. Muestra

Se consideró al total de la población como muestra, que son 39 trabajadores en total que laboran en la empresa Palmandina S.A.C., en la ciudad de Chota.

#### 3.5.3. Muestreo.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional o por criterio, puesto que los investigadores dispusieron de la facilidad de acceso y tomaron como elementos a investigar al total de la población. Este muestreo se realizó sobre la base del conocimiento y criterios del investigador (Vara, 2012).



#### **3.5.4. Unidad de análisis**

Los trabajadores que laboran en la empresa Palmandina S.A.C., en la ciudad de Chota.

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

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó el cuestionario de encuesta como instrumento de recolección de datos, incluyéndose interrogantes con valoración en escala de Likert (1= Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre). Para la variable 1: clima organizacional se contó con 18 indicadores, dividiéndose en 23 interrogantes, y para la variable 2: productividad laboral se contó con 22 indicadores, dividiéndose en 22 interrogantes. Este cuestionario permitió recolectar datos para la tabulación, clasificación y análisis del estudio.

Antes de la aplicación del cuestionario de la encuesta, el instrumento se validó por 5 expertos, el cual inicialmente tenía 48 interrogantes en total: 25 interrogantes para la variable clima organizacional y 23 interrogantes para la variable productividad laboral. Considerando observaciones y/o sugerencias de los expertos se ha tenido por conveniente: retirar tres interrogantes y agregar una interrogante para la variable 1, asimismo retirar una interrogante para la variable 2; quedando el cuestionario final con un total de 45 interrogantes detallados según el párrafo anterior; luego se procedió con el cálculo de la V de Aiken mostrado en la Tabla 2 y Tabla 3, generándose una base de datos detallado en el Anexo 4 y Anexo 5.

En la Tabla 2 se observa la validez del instrumento aplicado para la variable clima organizacional, obteniéndose un valor de V de Aiken de 0,97; concluyéndose que tiene excelente validez, mayor a 0,72 (Herrera, 1998, en Marroquín, 2013, p. 13).



**Tabla 2.**

*Cálculo de V de Aiken para la validación del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional.*

V de Aiken				
Categorías de evaluación	Fórmula		Criterios de interpretación	
Malo = 0	V de Aiken (V), por cada ítem =	$\frac{\text{Suma de acuerdos}}{N (c - 1)}$	0,53 a menos	Validez nula
	<b>Donde:</b>		0,54 a 0,59	Validez baja
Regular = 1	Numero de expertos (N) =	5	0,60 a 0,65	Válida
	Categorías de evaluación (c) =	3	0,66 a 0,71	Muy válida
			<b>0,72 a 0,99</b>	<b>Excelente validez</b>
Bueno = 2	<b>Promedio del V de Aiken, del total de ítems = 0,97</b>		1,0	Validez perfecta
	<b>Resultado de V de Aiken en total = V = 0,97</b>			

*Nota:* El resultado de excelente validez del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional, se obtuvo considerando los datos obtenidos de las Fichas de validación de los expertos y de la base de datos de la V de Aiken del Anexo 4.

En la Tabla 3 se observa la validez del instrumento aplicado para la variable productividad laboral, obteniéndose un valor de V de Aiken de 0,98; concluyéndose que tiene excelente validez, mayor a 0,72 (Herrera, 1998, en Marroquín, 2013, p. 13).

**Tabla 3.**

*Cálculo de V de Aiken para la validación del instrumento del cuestionario de encuesta para la variable productividad laboral.*

V de Aiken				
Categorías de evaluación	Fórmula		Criterios de interpretación	
Malo = 0	V de Aiken (V), por cada ítem =	$\frac{\text{Suma de acuerdos}}{N (c - 1)}$	0,53 a menos	Validez nula
	<b>Donde:</b>		0,54 a 0,59	Validez baja
Regular = 1	Numero de expertos (N) =	5	0,60 a 0,65	Válida
	Categorías de evaluación (c) =	3	0,66 a 0,71	Muy válida
			<b>0,72 a 0,99</b>	<b>Excelente validez</b>
Bueno = 2	<b>Promedio del V de Aiken, del total de ítems = 0,98</b>		1,0	Validez perfecta
	<b>Resultado de V de Aiken en total = V = 0,98</b>			

*Nota:* El resultado de excelente validez del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional, se obtuvo considerando los datos obtenidos de las Fichas de validación de los expertos y de la base de datos de la V de Aiken del Anexo 5.

Para corroborar la confiabilidad del instrumento aplicado para la variable clima organizacional se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,897 (Tabla 4 y Tabla 5); concluyéndose que tiene excelente confiabilidad mayor a 0,72 (Herrera, 1998, en Marroquín, 2013, p. 5).



**Tabla 4.**

*Estadísticos de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional.*

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,917	23

*Nota:* Determinación del valor Alfa de Cronbach haciendo uso de la base de datos del Anexo 6.

**Tabla 5.**

*Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach para la Confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional.*

		Alfa de Cronbach		
Fórmula	Cálculo -Resultado	Criterios de interpretación		
		Rangos	Magnitudes	
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$	$k = 23$	0,53 a menos	Confiabilidad nula	
$k = \text{Número de ítems}$	$\sum V_i = 17.827$	0,54 a 0,59	Confiabilidad baja	
$\sum V_i = \text{Sum. Varianza de cada ítem}$	$V_t = 144.605$	0,60 a 0,65	Confiable	
<b>Donde:</b>		0,66 a 0,71	Muy confiable	
$V_t = \text{Varianza Total}$	$\alpha = 0.917$	<b>0,72 a 0,99</b>	<b>Excelente confiabilidad</b>	
		1,0	Confiabilidad perfecta	

*Nota:* El nivel de excelente confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable clima organizacional, se obtuvo considerando los datos obtenidos de la base de datos del Anexo 6.

Para corroborar la confiabilidad del instrumento aplicado para la variable productividad laboral se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,927 (Tabla 6 y Tabla 7); concluyéndose que tiene excelente confiabilidad mayor a 0,72 (Herrera, 1998, en Marroquín, 2013, p. 5).

**Tabla 6.**

*Estadísticos de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach para la variable productividad laboral.*

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,927	22

*Nota:* Determinación del valor Alfa de Cronbach haciendo uso de la base de datos del Anexo 7.



**Tabla 7.**

*Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach para la Confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable productividad laboral.*

Alfa de Cronbach				
Fórmula	Cálculo -Resultado	Criterios de interpretación		
		Rangos	Magnitudes	
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ <p>Donde:</p>	$\alpha$ = Alfa de Cronbach	$k = 23$	0,53 a menos	Confiabilidad nula
	$k$ = Número de ítems	$\sum V_i = 17.511$	0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
	$\sum V_i$ = Sum. Varianza de cada ítem	$\bar{V} = 151.498$	0,60 a 0,65	Confiable
	$\bar{V}$ = Varianza Total	$\alpha = 0.927$	0,66 a 0,71	Muy confiable
			<b>0,72 a 0,99</b>	<b>Excelente confiabilidad</b>

*Nota:* El nivel de excelente confiabilidad del cuestionario de encuesta para la variable productividad laboral, se obtuvo considerando los datos obtenidos de la base de datos del Anexo 7.

### 3.7. Procesamiento y análisis de datos

#### 3.7.1. Procesamiento de datos

Primeramente, se efectuó el ordenamiento y clasificación de los datos en una hoja de cálculo y luego se procesó utilizando el software estadístico para obtener los resultados del presente estudio, a través de tablas y gráficos estadísticos.

#### 3.7.2. Análisis de datos

Se hizo uso de tablas y gráficos estadísticos para analizar los datos obtenidos en el estudio. Asimismo, tomando en cuenta la naturaleza de los datos de las variables, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con su correspondiente significancia. El coeficiente de correlación Rho de Spearman permitió determinar la dirección y la intensidad de la relación entre las variables, y la significancia nos permitió realizar la contrastación de hipótesis.

### 3.8. Aspectos éticos y rigor científico

En la investigación se ha respetado la autoría de otros investigadores citándolos y referenciándolos, utilizando las normas APA. La información obtenida en este estudio es guardada bajo el principio de confidencialidad, garantizando la credibilidad de los datos, puesto que se han obtenido aplicando de manera presencial el instrumento diseñado para este estudio.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

##### 4.1.1. Clima organizacional en la empresa Palmandina S.A.C., 2021.

- Estructura organizacional en la empresa Palmandina S.A.C.

Tabla 8.

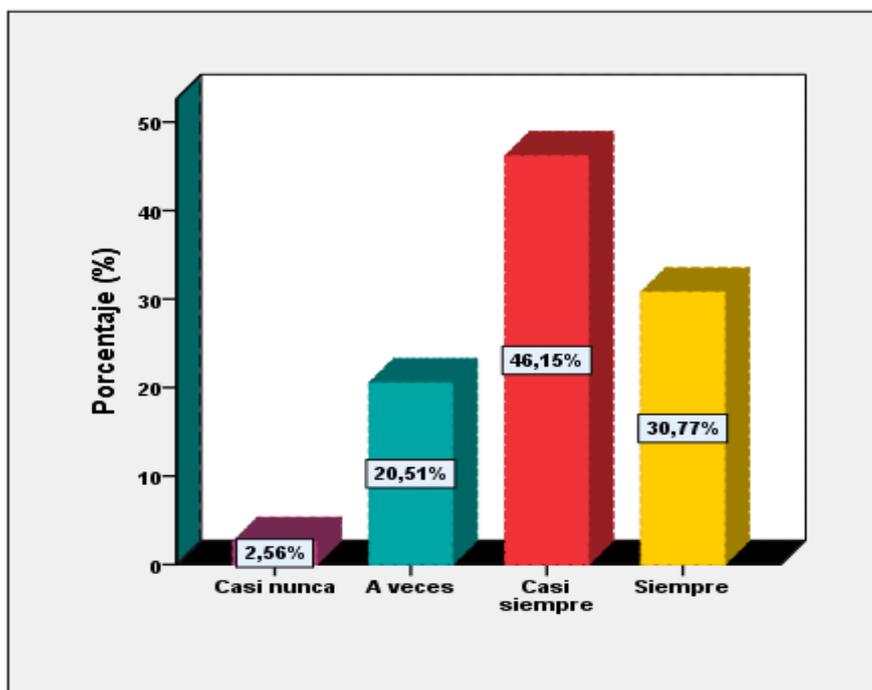
*Las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	8	20.51
Casi siempre	18	46.15
Siempre	12	30.77
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

Figura 2.

*Las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.*



Fuente: Tabla 8



En la Tabla 8 y Figura 2, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmó que las áreas de trabajo de la entidad siempre están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa, el 46,15% manifestó casi siempre, el 20,51% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 9.**

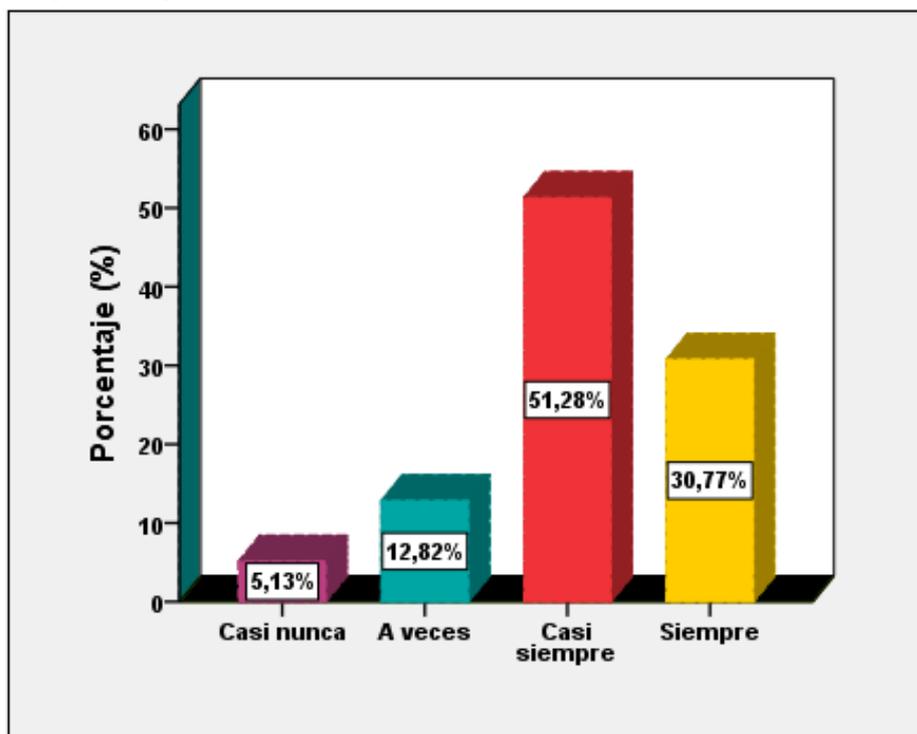
*Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	5	12.82
Casi siempre	20	51.28
Siempre	12	30.77
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 3.**

*Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted.*



Fuente: Tabla 9



En la Tabla 9 y Figura 3, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmaron que siempre las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por los trabajadores, el 51,28% manifestó casi siempre, el 12,82% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

**Tabla 10.**

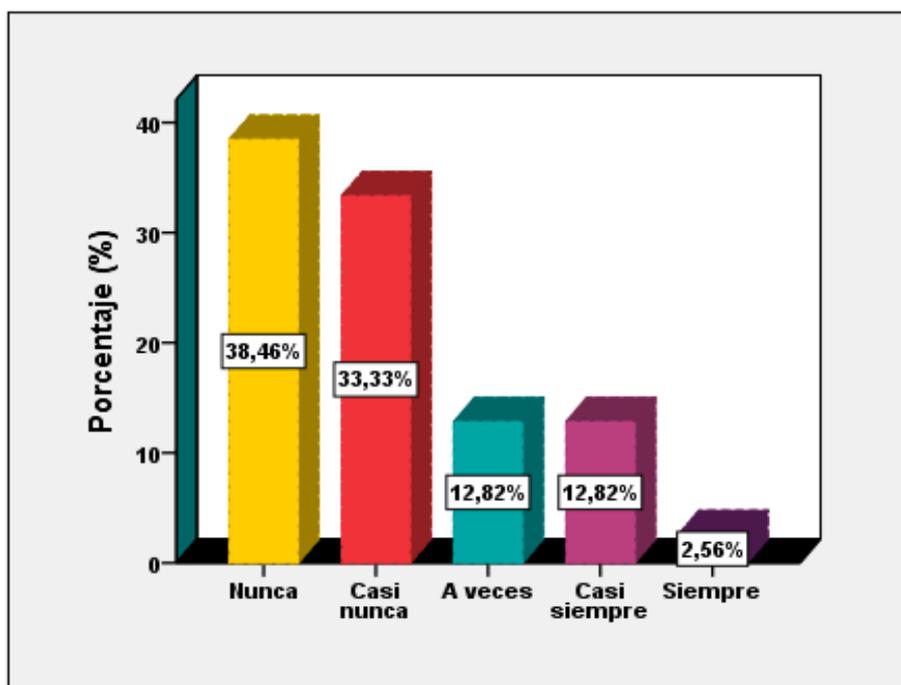
*Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	38.46
Casi nunca	13	33.33
A veces	5	12.82
Casi siempre	5	12.82
Siempre	1	2.56
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 4.**

*Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas.*



Fuente: Tabla 10



En la Tabla 10 y la Figura 4, se infiere que: el 2,56% de los trabajadores afirmó que siempre considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas, el 12,82% manifestó casi siempre, el 12,82% señaló a veces, el 12,82% mencionó nunca y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 11.**

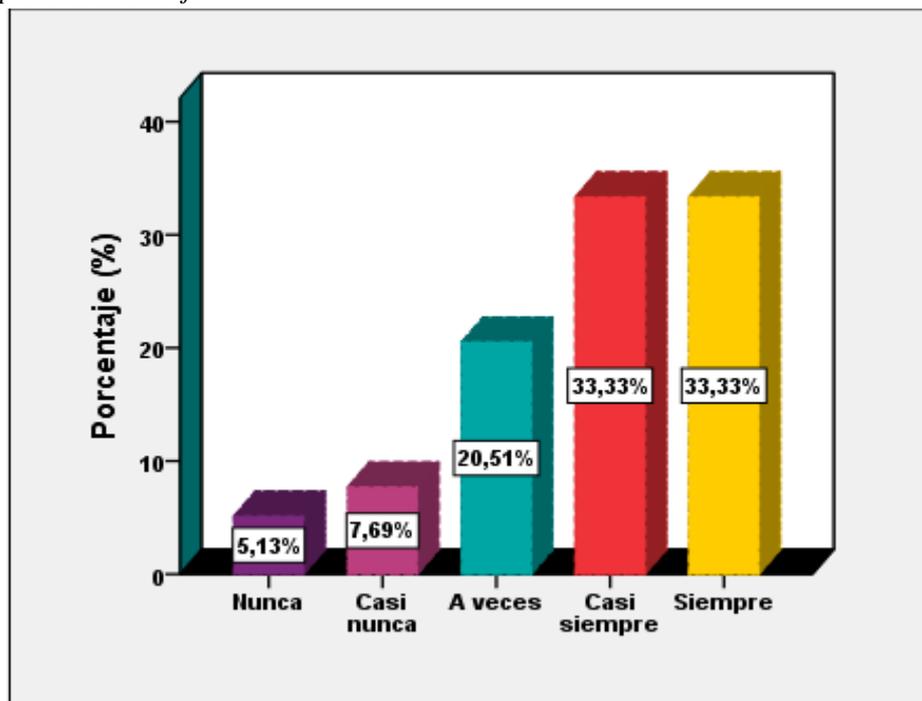
*Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.13
Casi nunca	3	7.69
A veces	8	20.51
Casi siempre	13	33.33
Siempre	13	33.33
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 5.**

*Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo.*



*Fuente:* Tabla 11



En la Tabla 11 y la Figura 5, se infiere que: el 33,33% de los trabajadores afirmó siempre, el 33,33% manifestó que casi siempre tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo, el 20,51% señaló a veces, el 7,69% mencionó nunca y el 5,13% indicó casi nunca.

**Tabla 12.**

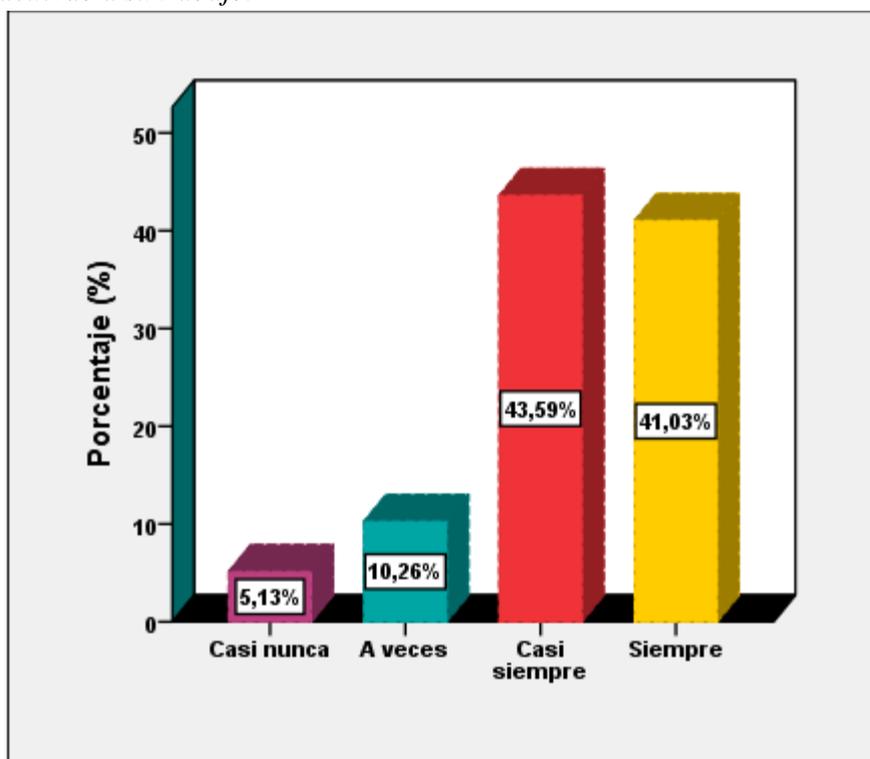
*Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	4	10.26
Casi siempre	17	43.59
Siempre	16	41.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 6.**

*Considera que la delegación de las funciones está claramente definida y de acuerdo a su trabajo.*



Fuente: Tabla 12



En la Tabla 12 y la Figura 6, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre consideran que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo, el 43,59% manifestó casi siempre, el 10,26% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

- **Recompensas en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 13.**

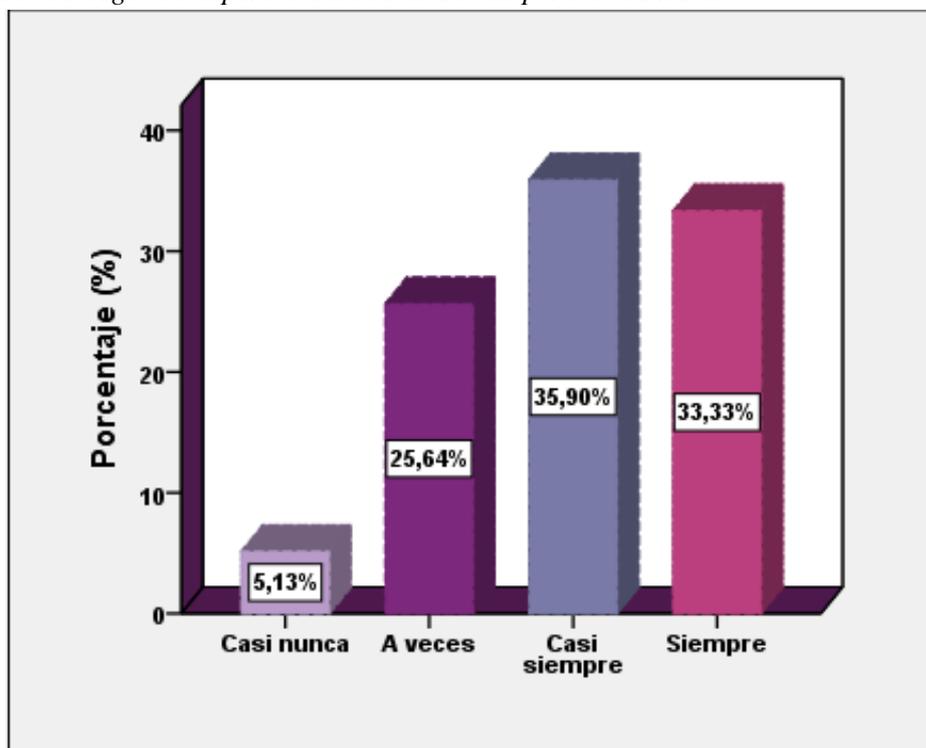
*Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	10	25.64
Casi siempre	14	35.90
Siempre	13	33.33
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 7.**

*Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas.*



Fuente: Tabla 10



En la Tabla 13 y la Figura 7, se infiere que: el 33,33% de los trabajadores afirmó que siempre se les otorga recompensas cuando cumplen con las metas, el 35,90% manifestó casi siempre, el 25,64% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

**Tabla 14.**

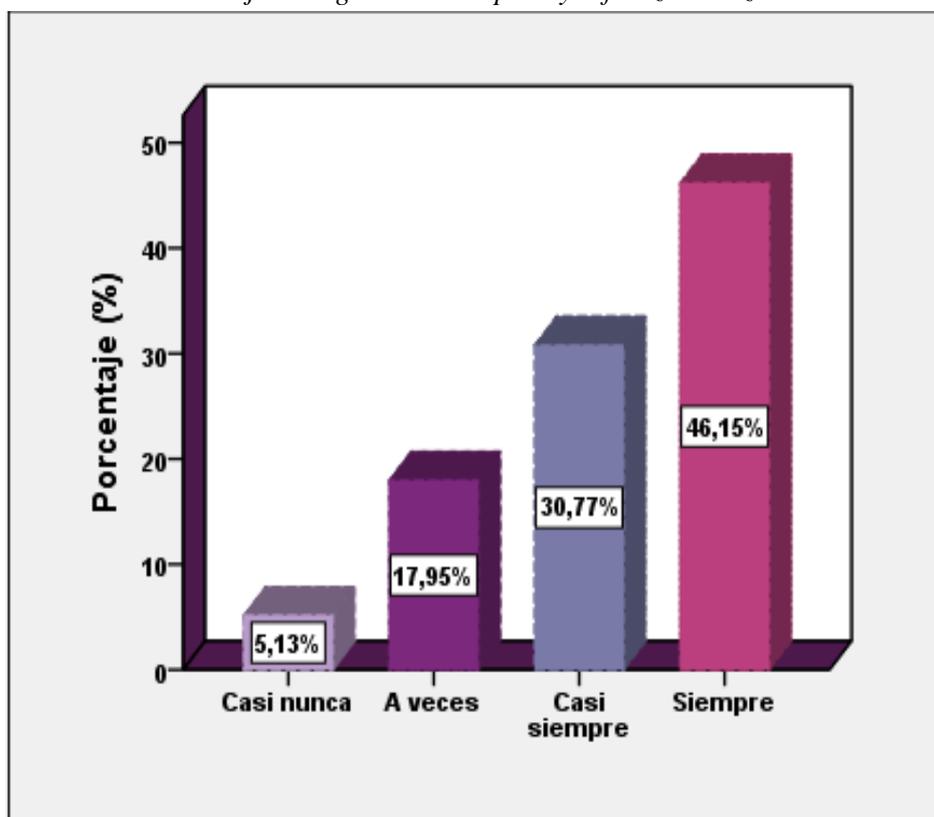
*Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	7	17.95
Casi siempre	12	30.77
Siempre	18	46.15
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 8.**

*Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado.*



*Fuente:* Tabla 14



En la Tabla 14 y la Figura 8, se infiere que: el 46,15% de los trabajadores afirmó que siempre reciben salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado, el 30,77% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

**Tabla 15.**

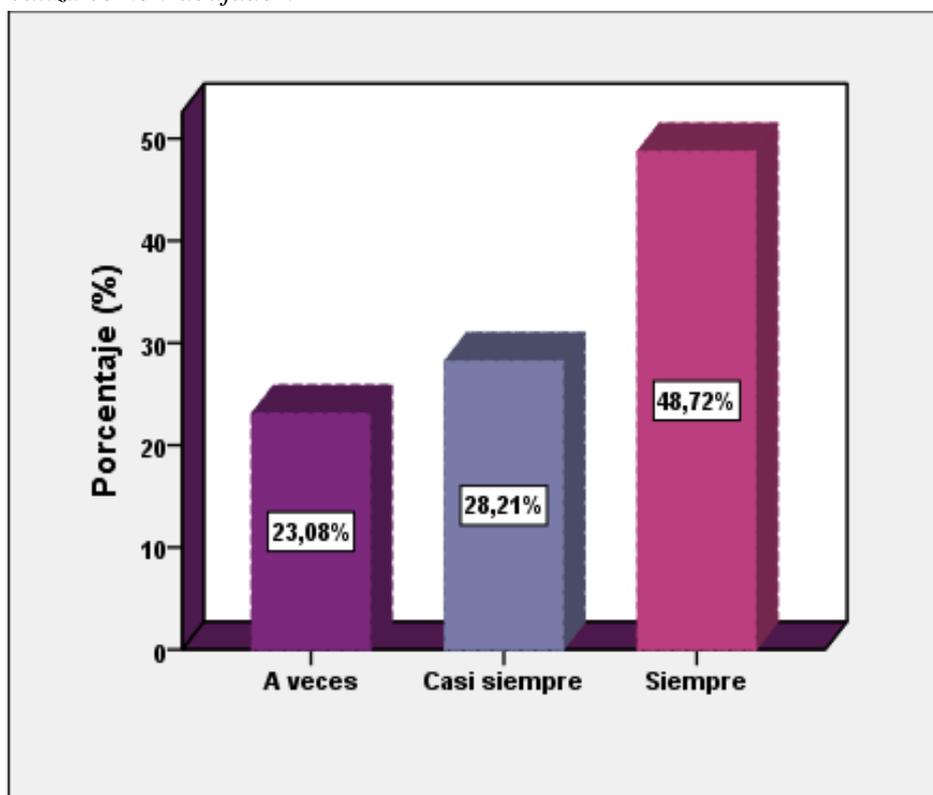
*Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	9	23.08
Casi siempre	11	28.21
Siempre	19	48.72
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado de encuesta a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 9.**

*Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador.*



Fuente: Tabla 15



En la Tabla 15 y la Figura 9, se infiere que: el 48,72% de los trabajadores afirmó que siempre la empresa les brinda ascensos de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realizan como trabajador, el 28,21% manifestó casi siempre y el 23,08% indicó a veces.

**Tabla 16.**

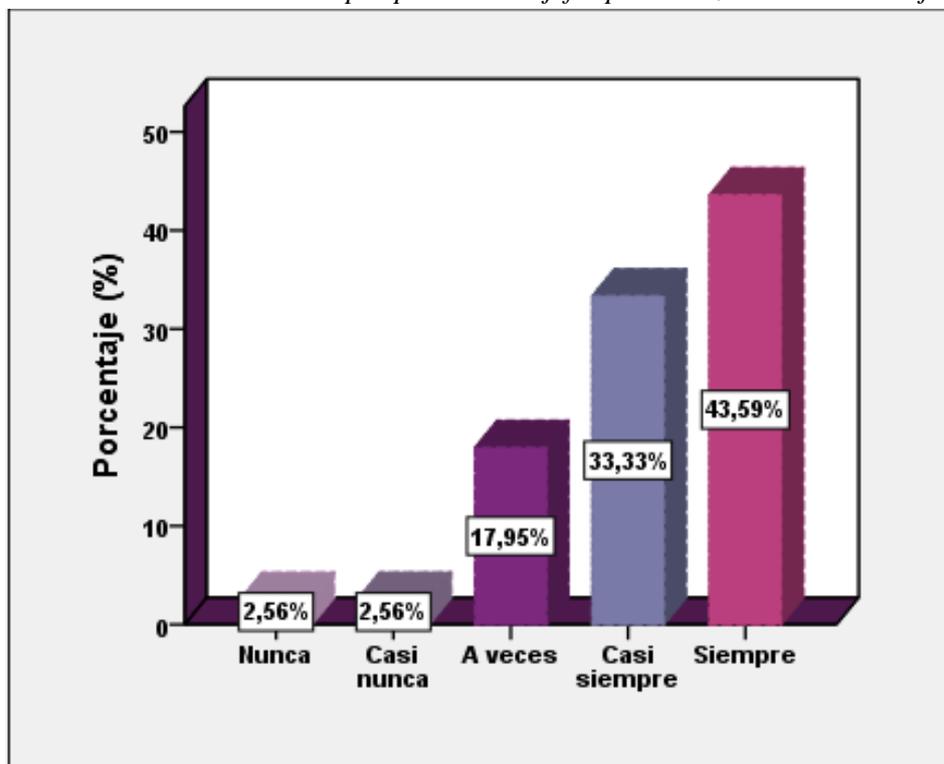
*Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	1	2.56
A veces	7	17.95
Casi siempre	13	33.33
Siempre	17	43.59
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 10.**

*Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo.*



Fuente: Tabla 16



En la Tabla 16 y la Figura 10, se infiere que: el 43,59% de los trabajadores afirmó que siempre recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo, el 33,33% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces, el 2,56% mencionó casi nunca y el 2,56% indicó casi nunca.

- **Relaciones interpersonales en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 17.**

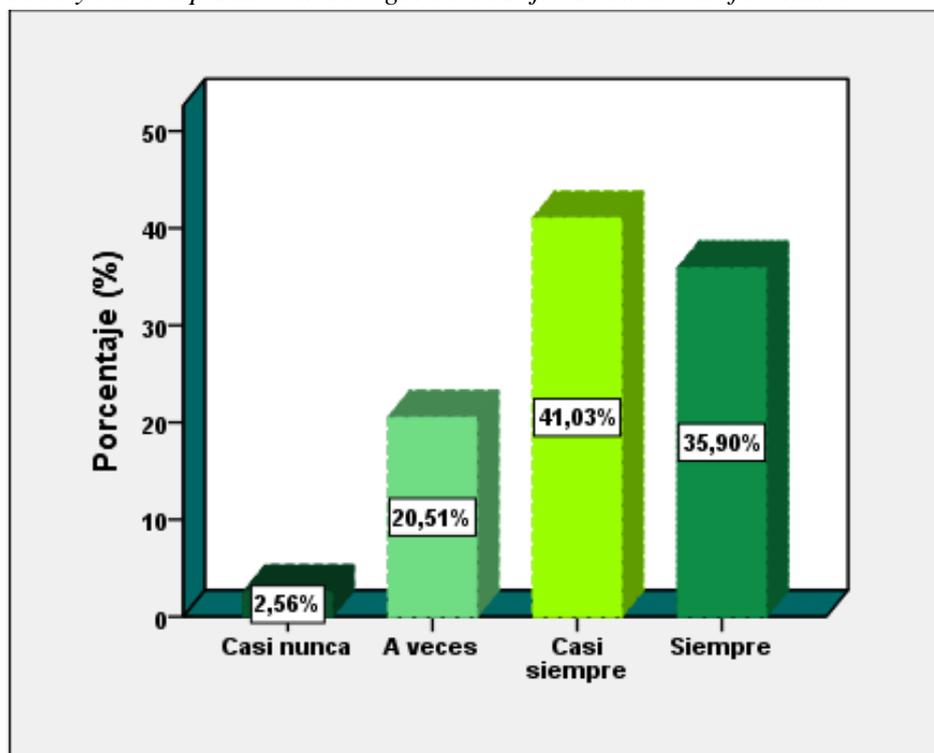
*Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	8	20.51
Casi siempre	16	41.03
Siempre	14	35.90
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 11.**

*Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente.*



Fuente: Tabla 17



En la Tabla 17 y la Figura 11, se infiere que: el 35,90% de los trabajadores afirmó que siempre se comunican fácilmente con sus compañeros en su lugar de trabajo, el 41,03% manifestó casi siempre, el 20,51% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 18.**

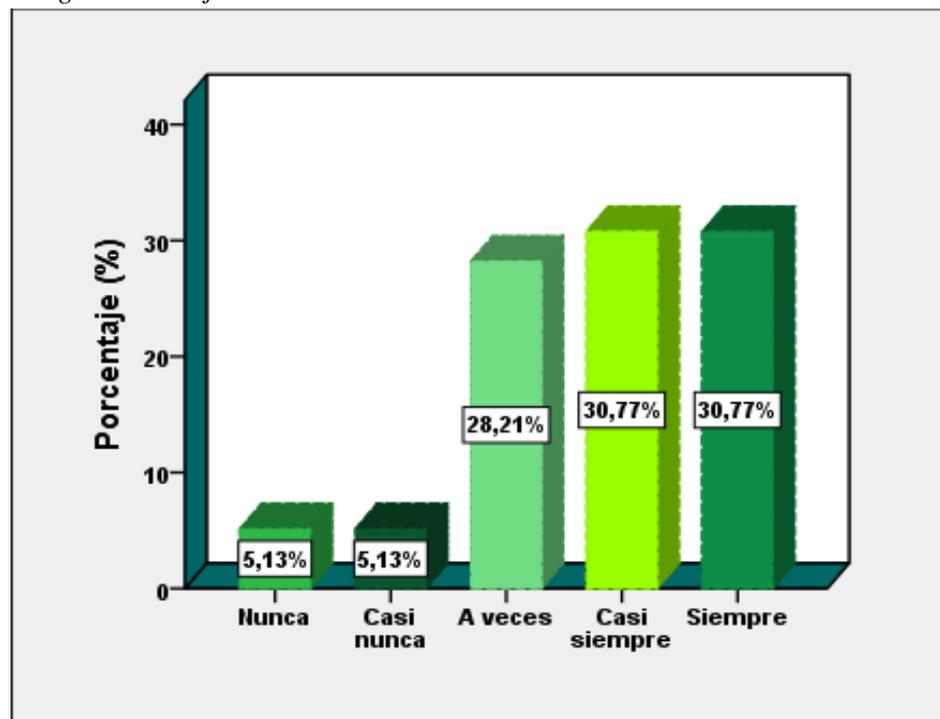
*Cuando usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.13
Casi nunca	2	5.13
A veces	11	28.21
Casi siempre	12	30.77
Siempre	12	30.77
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 12.**

*Cuando usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo.*



*Fuente:* Tabla 18



En la Tabla 18 y la Figura 12, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmó que cuándo expresan su opinión, siempre son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo, el 30,77% manifestó casi siempre, el 28,21% señaló a veces, el 5,13% mencionó casi nunca y el 5,13% indicó nunca.

**Tabla 19.**

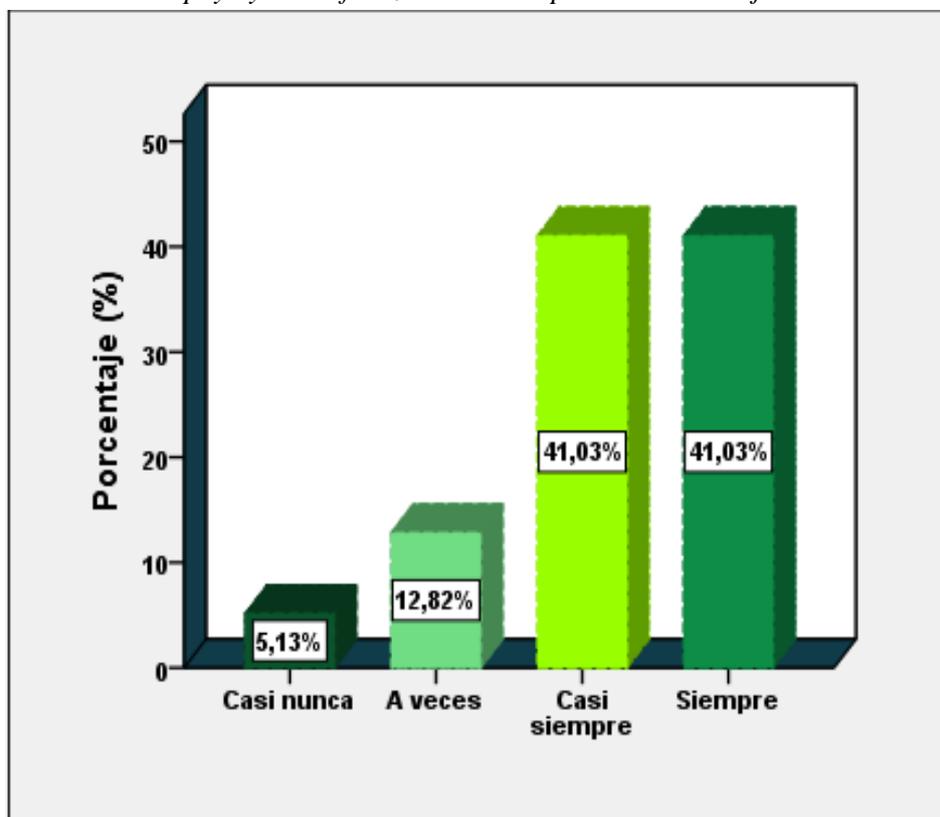
*Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	5	12.82
Casi siempre	16	41.03
Siempre	16	41.03
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 13.**

*Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo.*



*Fuente:* Tabla 19



En la Tabla 19 y la Figura 13, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre cuentan con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo, el 41,03% manifestó casi siempre, el 12,82% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

**Tabla 20.**

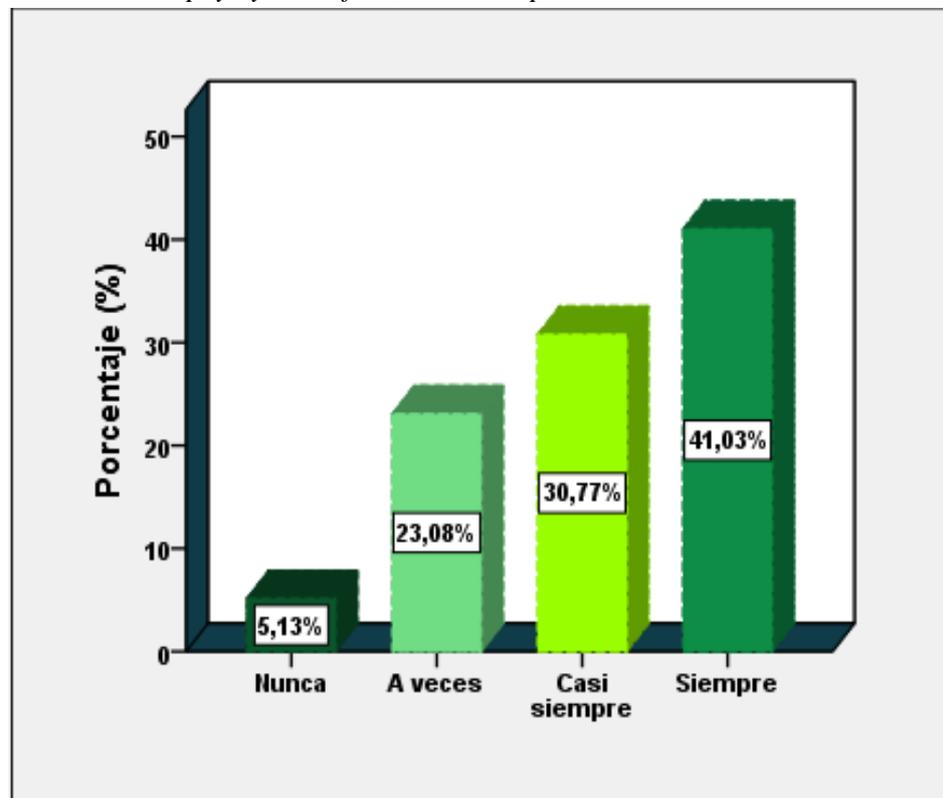
*Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.13
A veces	9	23.08
Casi siempre	12	30.77
Siempre	16	41.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 14.**

*Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores.*



Fuente: Tabla 20



En la Tabla 20 y la Figura 14, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre cuentan con el apoyo y la confianza de sus superiores, el 30,77% manifestó casi siempre, el 23,08% señaló a veces y el 5,13% indicó nunca.

**Tabla 21.**

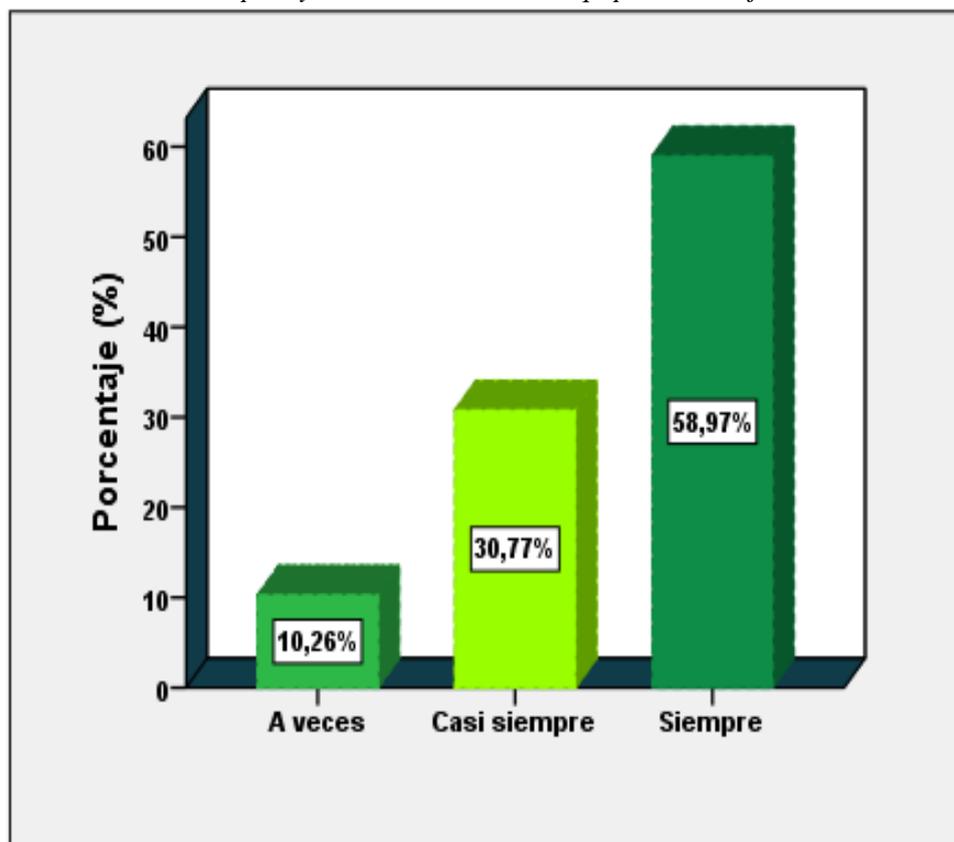
*Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	10.26
Casi siempre	12	30.77
Siempre	23	58.97
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 15.**

*Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo.*



*Fuente:* Tabla 21



En la Tabla 21 y la Figura 15, se infiere que: el 58,97% de los trabajadores afirmó que siempre demuestran respeto y consideración en su equipo de trabajo, el 30,77% manifestó casi siempre y el 10,26% indicó casi nunca.

**Tabla 22.**

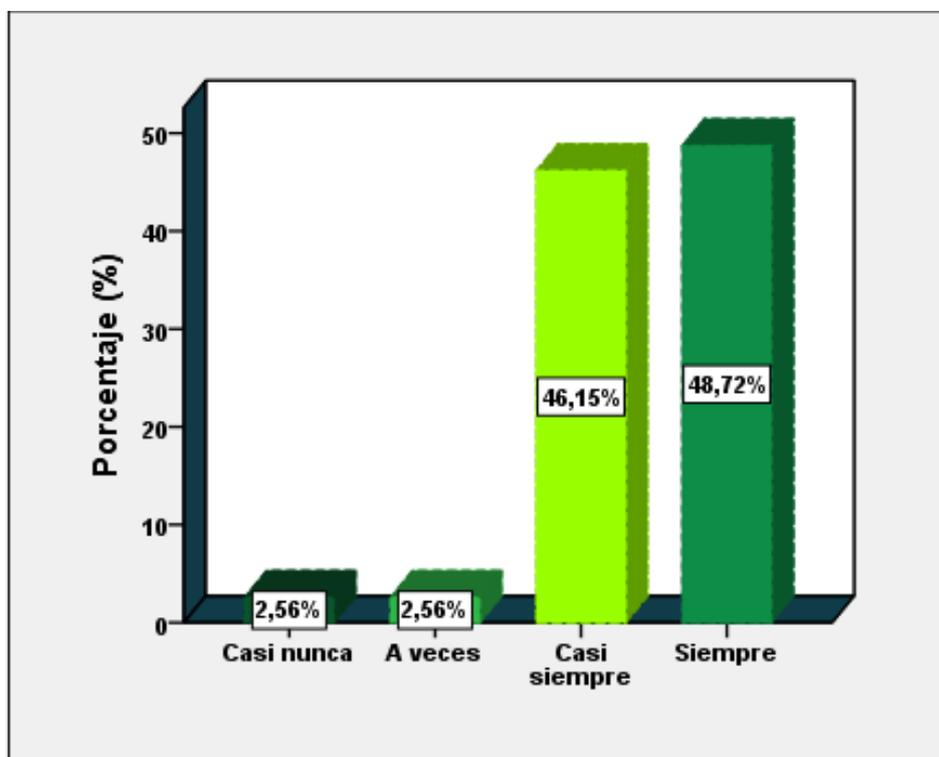
*Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	1	2.56
Casi siempre	18	46.15
Siempre	19	48.72
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 16.**

*Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias.*



Fuente: Tabla 22



En la Tabla 22 y la Figura 16, se infiere que: el 48,72% de los trabajadores afirmó que siempre colaboran con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias, el 46,15% manifestó casi siempre, el 2,56% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 23.**

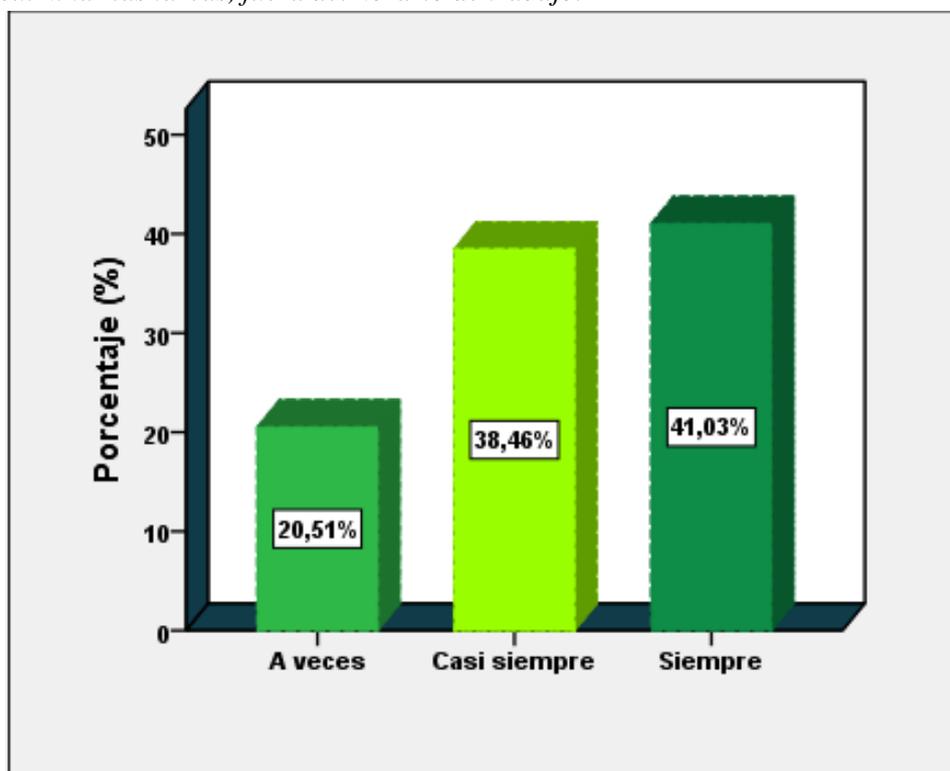
*En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	20.51
Casi siempre	15	38.46
Siempre	16	41.03
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 17.**

*En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo.*



*Fuente:* Tabla 23



En la Tabla 23 y la Figura 17, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que, en su trabajo siempre existe disponibilidad de ayuda entre ellos y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo, el 38,46% manifestó casi siempre y el 20,51% señaló a veces.

- **Puesto de trabajo en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 24.**

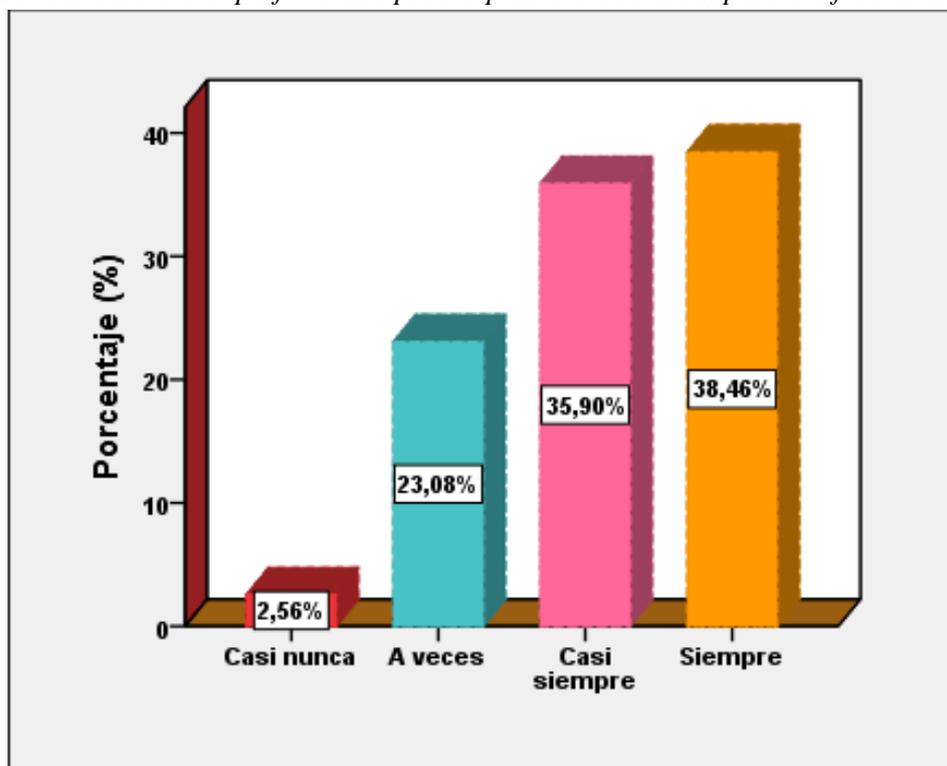
*Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	9	23.08
Casi siempre	14	35.90
Siempre	15	38.46
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 18.**

*Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones.*



Fuente: Tabla 24



En la Tabla 24 y la Figura 18, se infiere que: el 38,46% de los trabajadores afirmó que siempre se consideran con el perfil idóneo para el puesto donde desempeñan sus funciones, el 35,90% manifestó casi siempre, el 23,08% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 25.**

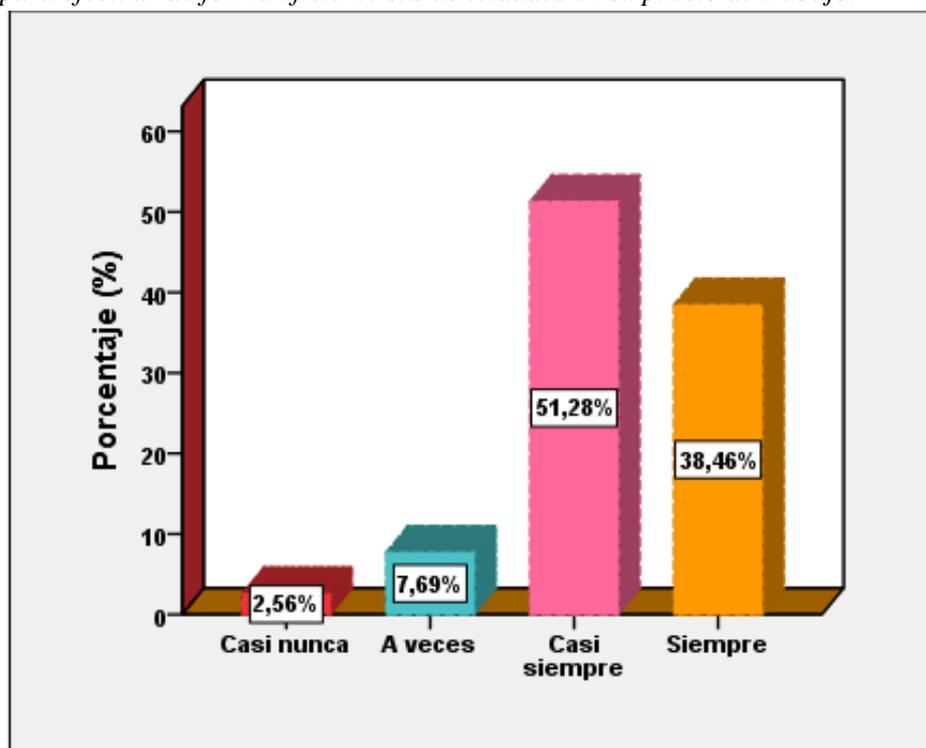
*Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	3	7.69
Casi siempre	20	51.28
Siempre	15	38.46
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 19.**

*Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo.*



Fuente: Tabla 25



En la Tabla 25 y la Figura 19, se infiere que: el 38,46% de los trabajadores afirmó que siempre consideran que cuentan con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo, el 51,28% manifestó casi siempre, el 7,69% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 26.**

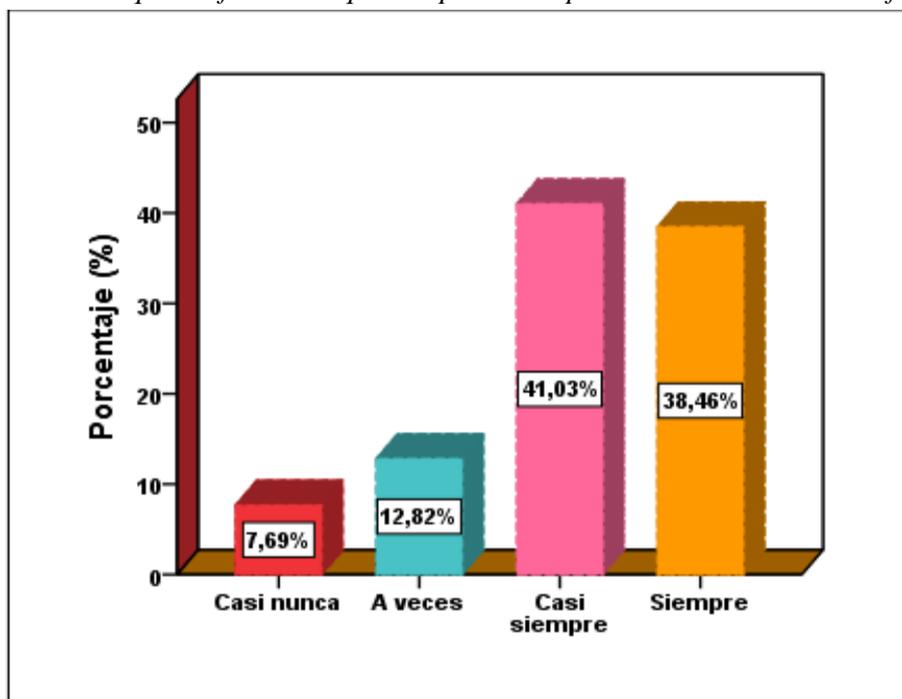
*Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	7.69
A veces	5	12.82
Casi siempre	16	41.03
Siempre	15	38.46
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 20.**

*Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas.*



Fuente: Tabla 26



En la Tabla 26 y la Figura 20, se infiere que: el 38,46% de los trabajadores afirmó que las funciones que competen a su puesto siempre están claramente definidas, el 41,03% manifestó casi siempre, el 12,82% señaló a veces y el 7,69% indicó casi nunca.

**Tabla 27.**

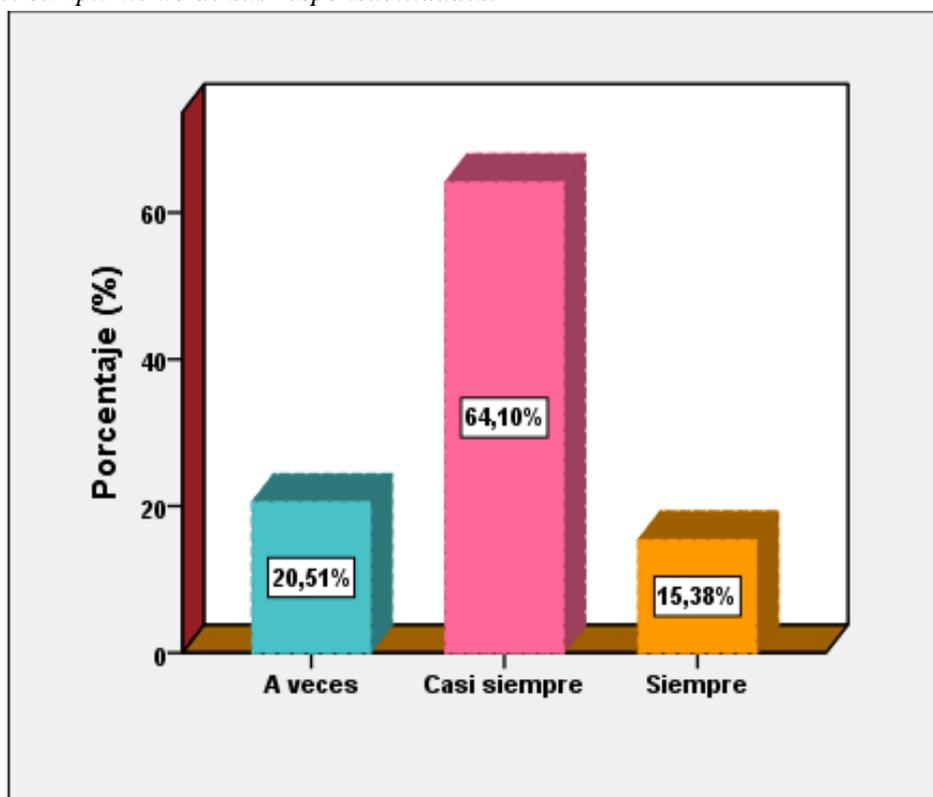
*Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	20.51
Casi siempre	25	64.10
Siempre	6	15.38
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 21.**

*Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades.*



*Fuente:* Tabla 27



En la Tabla 27 y la Figura 21, se infiere que: el 15,38% de los trabajadores afirmó que siempre existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades, el 64,10% manifestó casi siempre y el 20,51% indicó a veces.

**Tabla 28.**

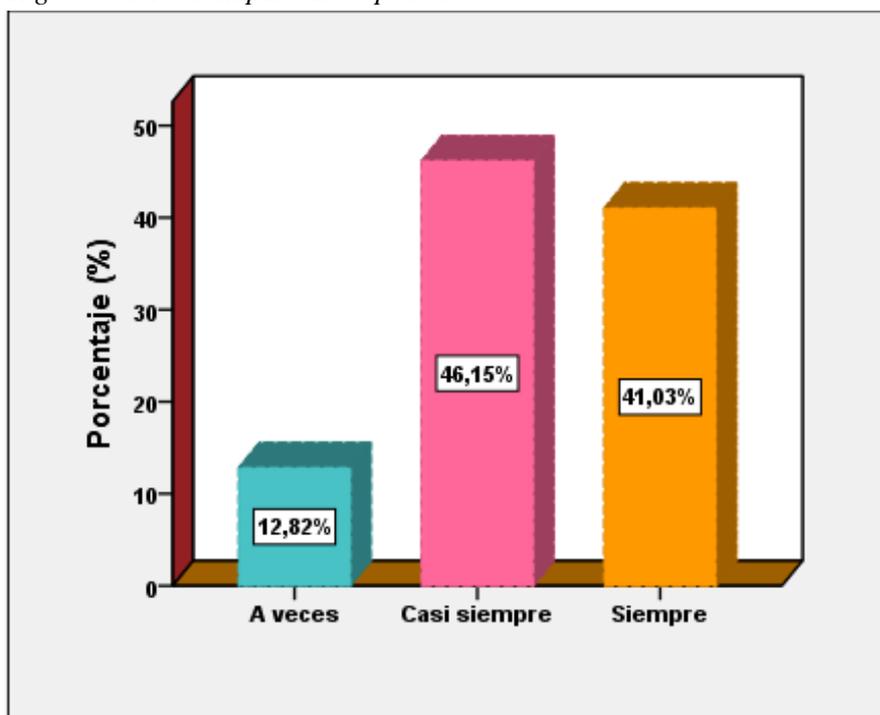
*La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	12.82
Casi siempre	18	46.15
Siempre	16	41.03
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 22.**

*La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto.*



Fuente: Tabla 28



En la Tabla 28 y la Figura 22, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre la empresa les proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que tengan un buen desempeño en el puesto, el 46,15% manifestó casi siempre y el 12,82% indicó a veces.

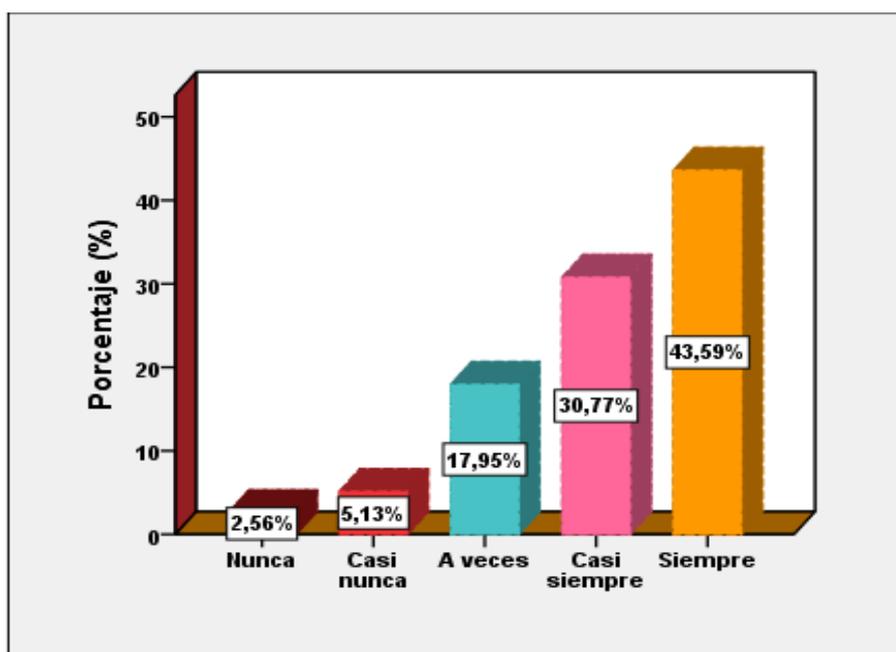
**Tabla 29.**

*Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	2	5.13
A veces	7	17.95
Casi siempre	12	30.77
Siempre	17	43.59
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 23.** *Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo.*



Fuente: Tabla 29



En la Tabla 29 y la Figura 23, se infiere que: el 43,59% de los trabajadores afirmó que siempre se sienten satisfechos con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo, el 30,77% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces, el 5,13% mencionó casi nunca y el 2,56% indicó nunca.

**Tabla 30.**

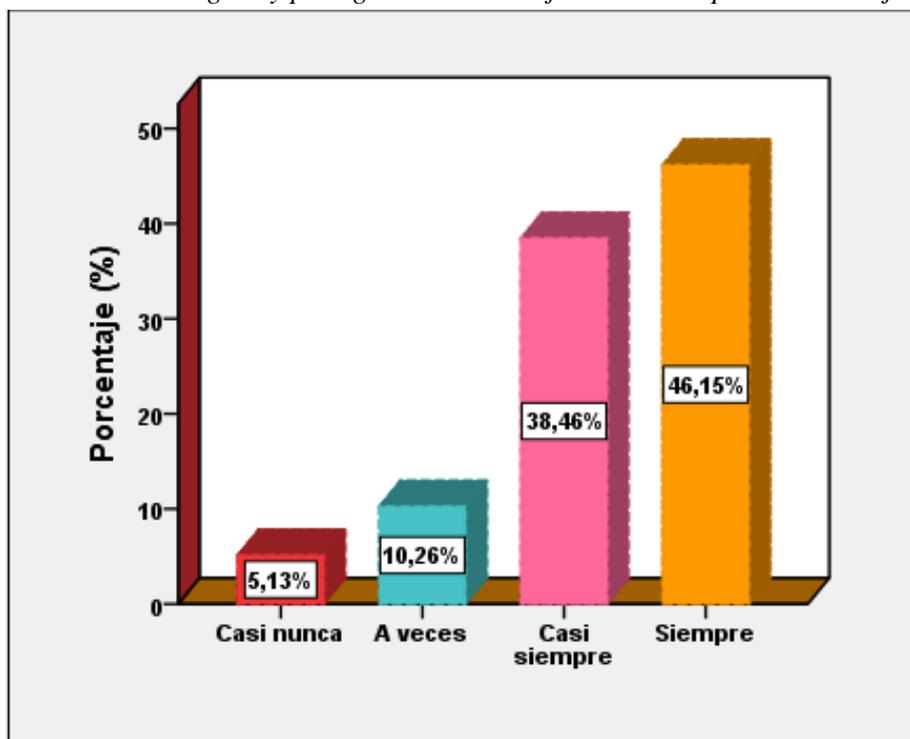
*Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	4	10.26
Casi siempre	15	38.46
Siempre	18	46.15
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 24.**

*Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo.*



Fuente: Tabla 30



En la Tabla 30 y la Figura 24, se infiere que: el 46,15% de los trabajadores afirmó que siempre se sienten seguros y protegidos como trabajadores en su espacio de trabajo, el 38,46% manifestó casi siempre, el 10,26% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

#### 4.1.2. Productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C., 2021.

- Motivación en la empresa Palmandina S.A.C.

**Tabla 31.**

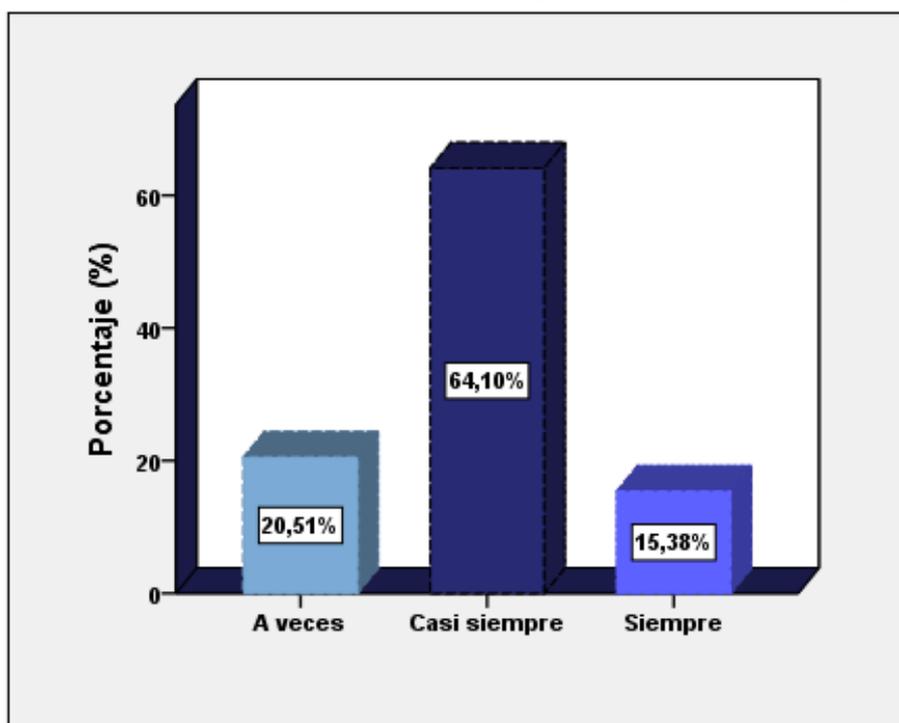
*Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	20.51
Casi siempre	25	64.10
Siempre	6	15.38
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 25.**

*Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo.*



Fuente: Tabla 31



En la Tabla 31 y la Figura 25, se infiere que: el 15,38% de los trabajadores afirmó que siempre cuentan con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo, el 64,10% manifestó casi siempre y el 20,51% indicó a veces.

**Tabla 32.**

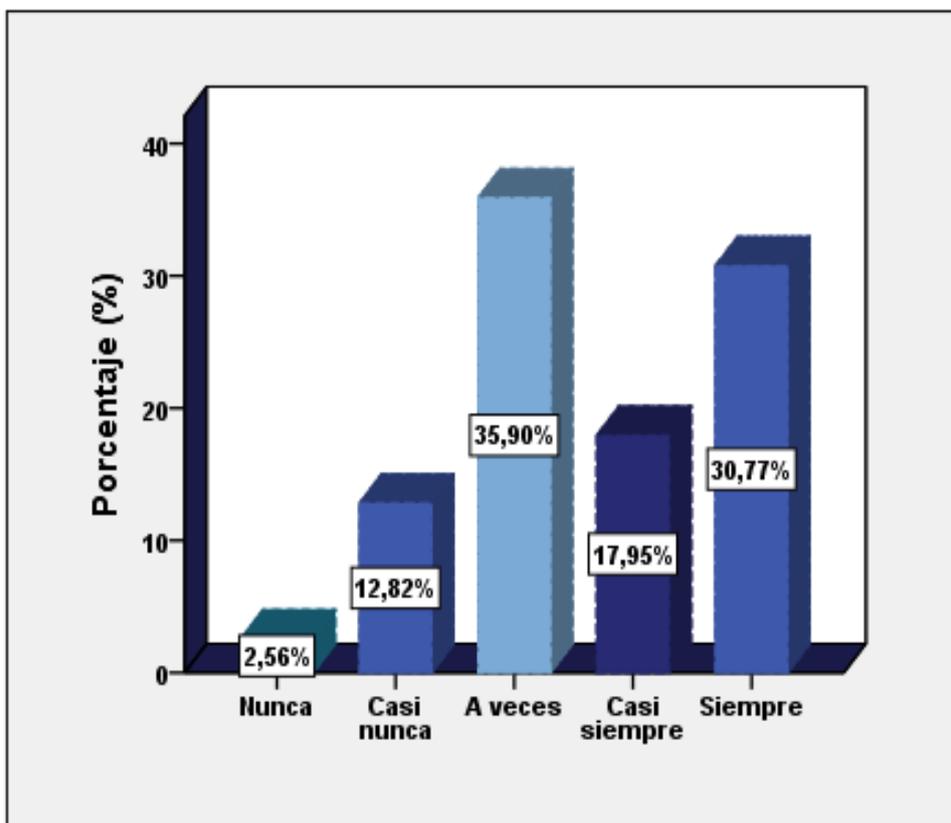
*Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	5	12.82
A veces	14	35.90
Casi siempre	7	17.95
Siempre	12	30.77
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 26.**

*Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar.*



Fuente: Tabla 32



En la Tabla 32 y la Figura 26, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmó que su horario de trabajo, siempre les permite conciliar con su vida familiar, el 17,95% manifestó casi siempre, el 35,90% señaló a veces, el 12,82% mencionó casi nunca y el 2,56% indicó nunca.

**Tabla 33.**

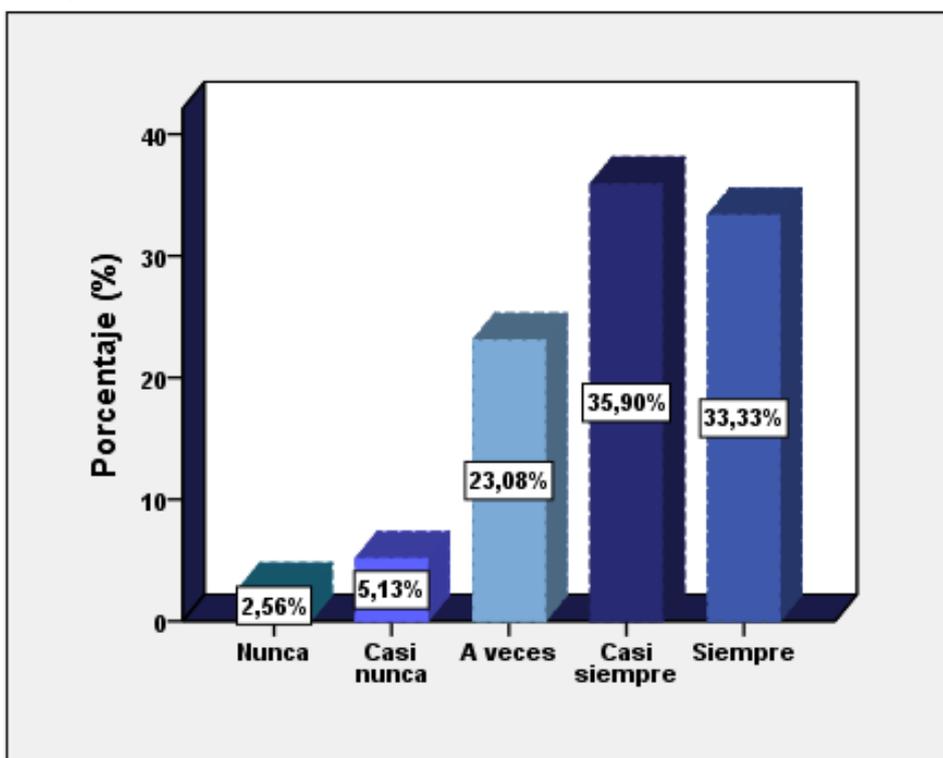
*La empresa le brinda un periodo de descanso razonable.*

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Nunca</b>	1	2.56
<b>Casi nunca</b>	2	5.13
<b>A veces</b>	9	23.08
<b>Casi siempre</b>	14	35.90
<b>Siempre</b>	13	33.33
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 27.**

*La empresa le brinda un periodo de descanso razonable.*



Fuente: Tabla 33



En la Tabla 33 y la Figura 27, se infiere que: el 33,33% de los trabajadores afirmó que la empresa siempre les brinda un periodo de descanso razonable, el 35,90% manifestó casi siempre, el 23,08% señaló a veces, el 5,13% indicó casi nunca y el 2,56% mencionó nunca.

**Tabla 34.**

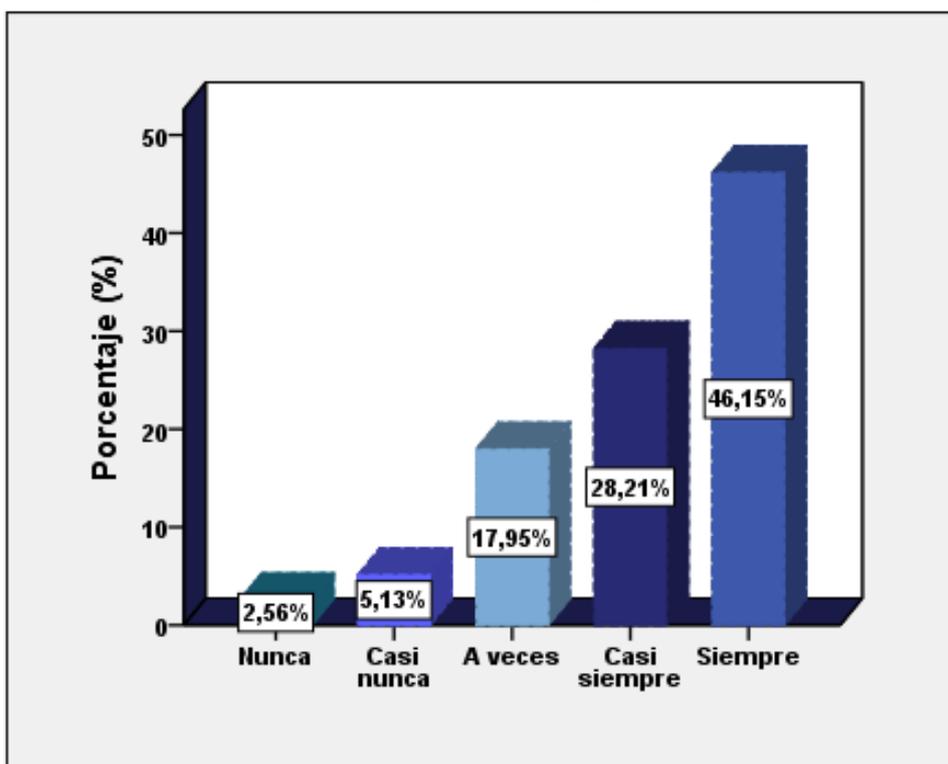
*Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	2	5.13
A veces	7	17.95
Casi siempre	11	28.21
Siempre	18	46.15
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 28.**

*Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja.*



Fuente: Tabla 34



En la Tabla 34 y la Figura 28, se infiere que: el 46,15% de los trabajadores afirmó que siempre se sienten motivados en su puesto donde trabajan, el 28,21% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces, el 5,13% mencionó casi nunca y el 2,56% indicó nunca.

**Tabla 35.**

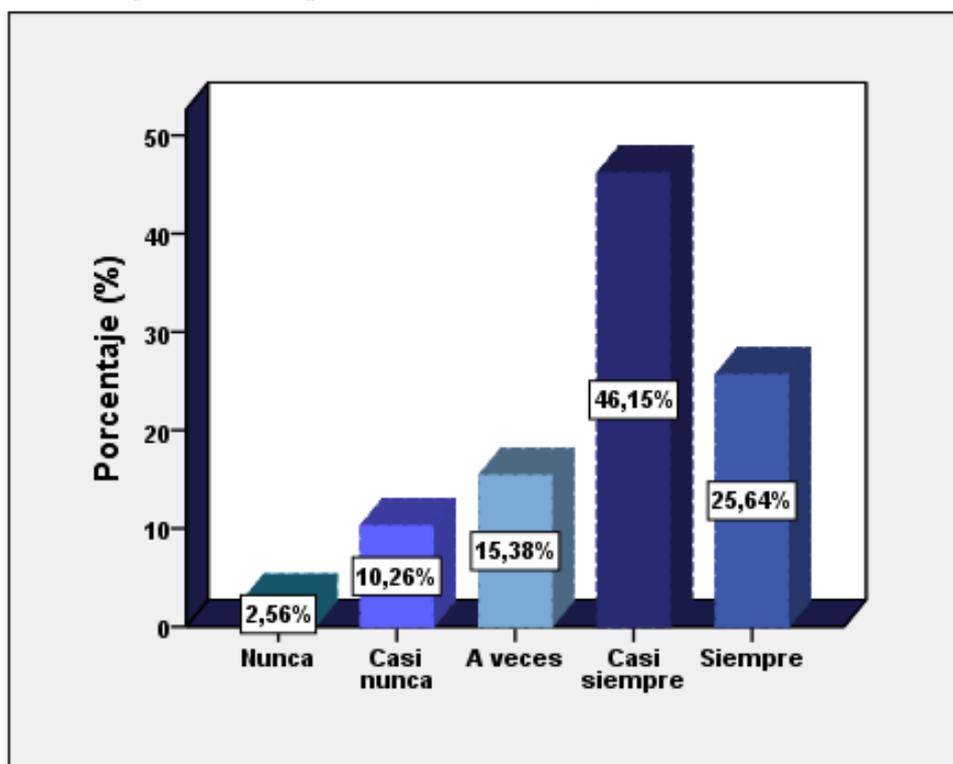
*Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	4	10.26
A veces	6	15.38
Casi siempre	18	46.15
Siempre	10	25.64
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 29.**

*Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes.*



Fuente: Tabla 35



En la Tabla 35 y la Figura 29, se infiere que: el 25,64% de los trabajadores afirmó que las tareas que realizan siempre son de gran reto y desafiantes, el 46,15% manifestó casi siempre, el 15,38% señaló a veces, el 10,26% indicó casi nunca, y el 2,56% mencionó nunca.

- **Satisfacción laboral en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 36.**

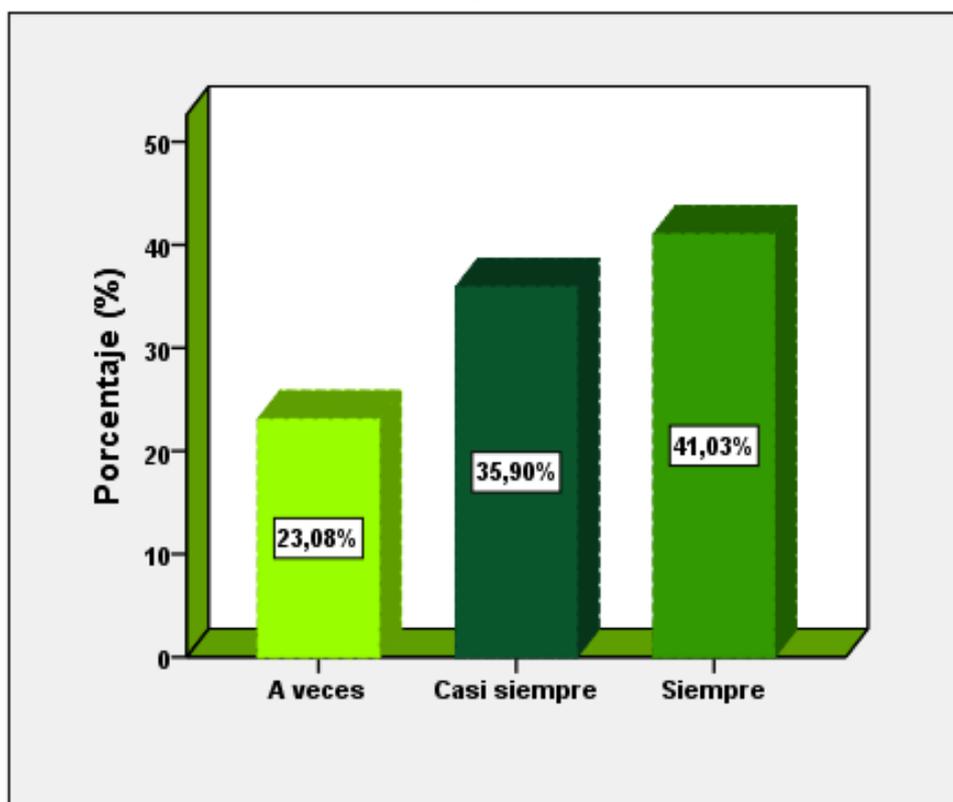
*Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	9	23.08
Casi siempre	14	35.90
Siempre	16	41.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 30.**

*Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades.*



*Fuente:* Tabla 36



En la Tabla 36 y la Figura 30, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre se encuentran satisfechos con la asignación de sus responsabilidades, el 35,90% manifestó casi siempre y el 23,08% señaló a veces.

**Tabla 37.**

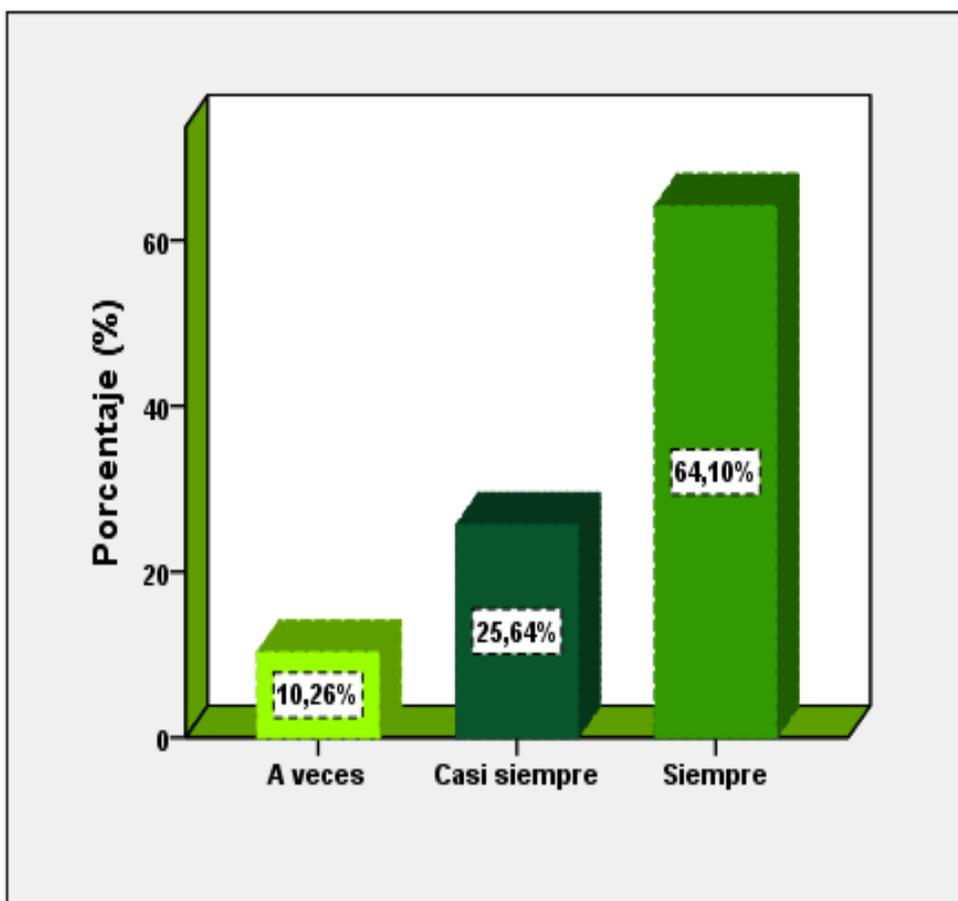
*Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	10.26
Casi siempre	10	25.64
Siempre	25	64.10
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 31.**

*Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario.*



*Fuente:* Tabla 37



En la Tabla 37 y la Figura 31, se infiere que: el 64,10% de los trabajadores afirmó que siempre se sienten satisfechos cuando cumplen con sus metas diarias o trabajo diario, el 25,64% manifestó casi siempre y el 10,26% señaló a veces.

**Tabla 38.**

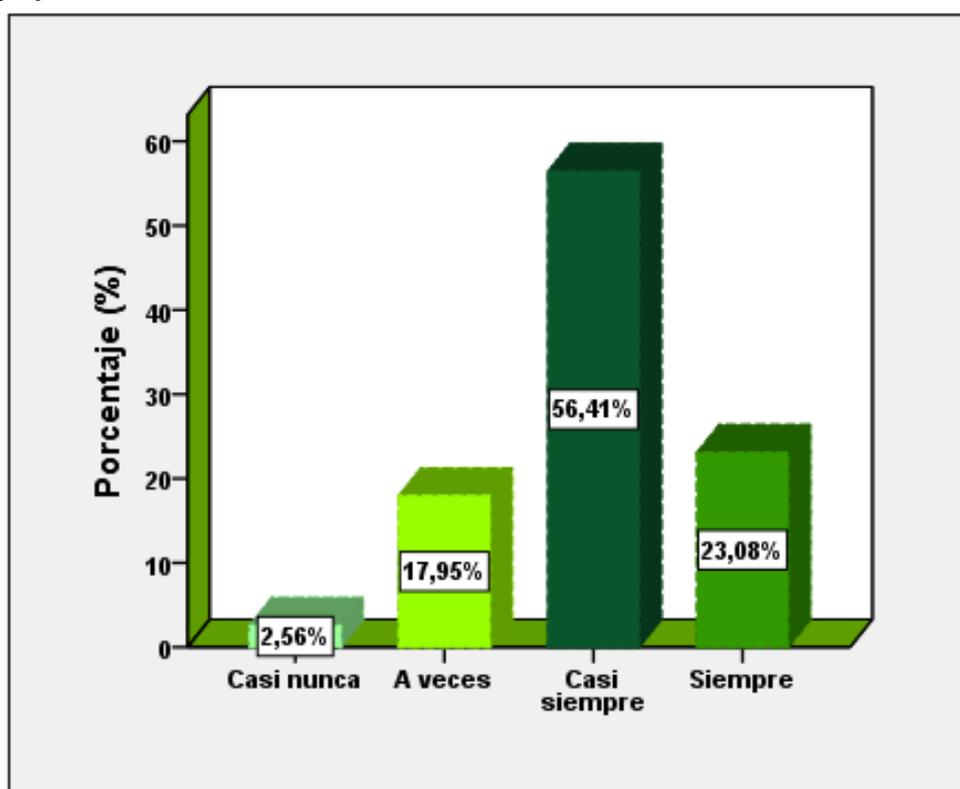
*La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	7	17.95
Casi siempre	22	56.41
Siempre	9	23.08
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 32.**

*La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales.*



Fuente: Tabla 38



En la Tabla 38 y la Figura 32, se infiere que: el 23,08% de los trabajadores afirmó que la empresa siempre les brinda capacitaciones que les permite desarrollar sus competencias profesionales o laborales, el 56,41% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 39.**

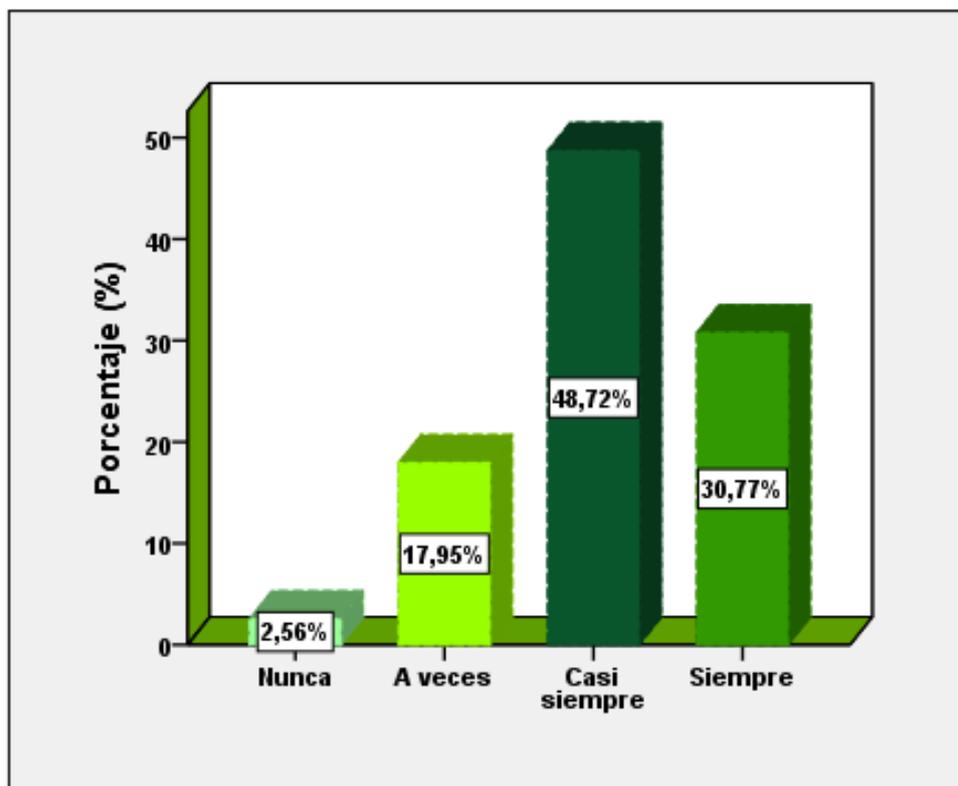
*En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
A veces	7	17.95
Casi siempre	19	48.72
Siempre	12	30.77
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 33.**

*En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo.*



Fuente: Tabla 39



En la Tabla 39 y la Figura 33, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmó que siempre en su trabajo, cuentan con un ambiente favorable y cooperativo, el 48,72% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces y el 2,56% indicó nunca.

**Tabla 40.**

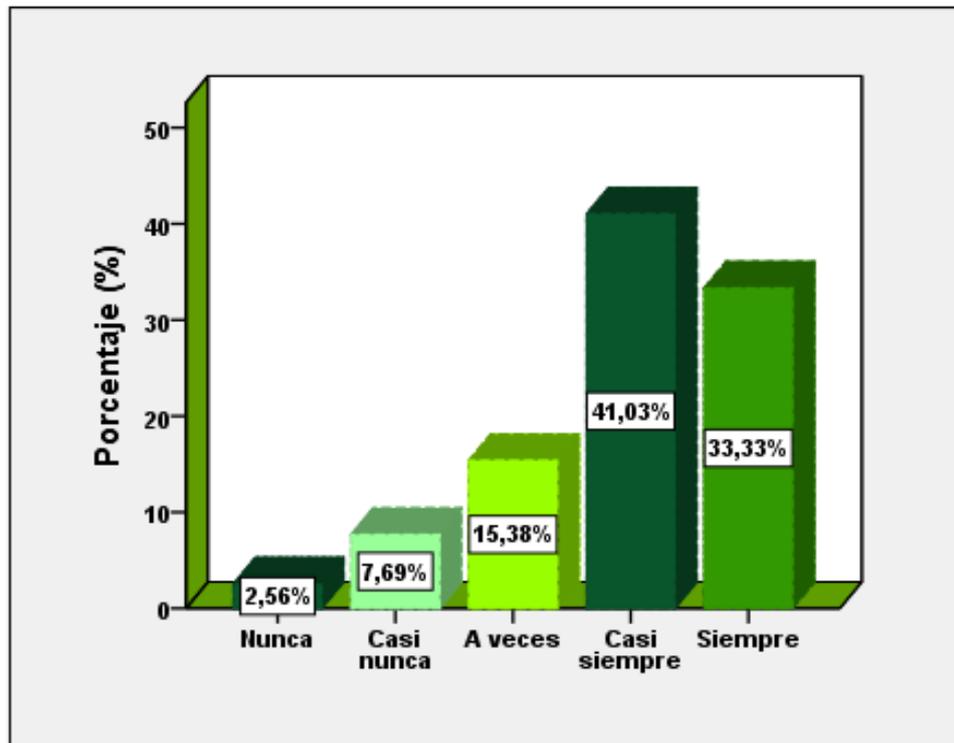
*Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	3	7.69
A veces	6	15.38
Casi siempre	16	41.03
Siempre	13	33.33
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 34.**

*Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias.*



*Fuente:* Tabla 40



En la Tabla 40 y la Figura 34, se infiere que: el 33,33% de los trabajadores afirmó que siempre tienen autonomía al desarrollar sus tareas diarias, el 41,03% manifestó casi siempre, el 15,38% señaló a veces, el 7,69% indicó casi nunca y el 2,56% mencionó nunca.

- **Competencias en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 41.**

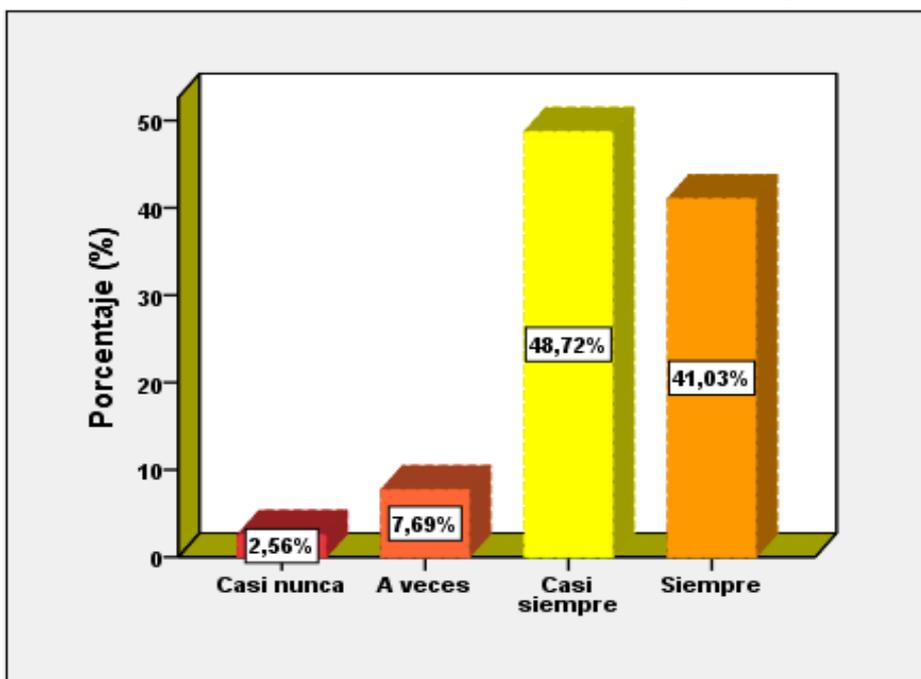
*Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	3	7.69
Casi siempre	19	48.72
Siempre	16	41.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 35.**

*Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente.*



Fuente: Tabla 41



En la Tabla 41 y la Figura 35, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre cuentan con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente, el 48,72% manifestó casi siempre, el 7,69% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 42.**

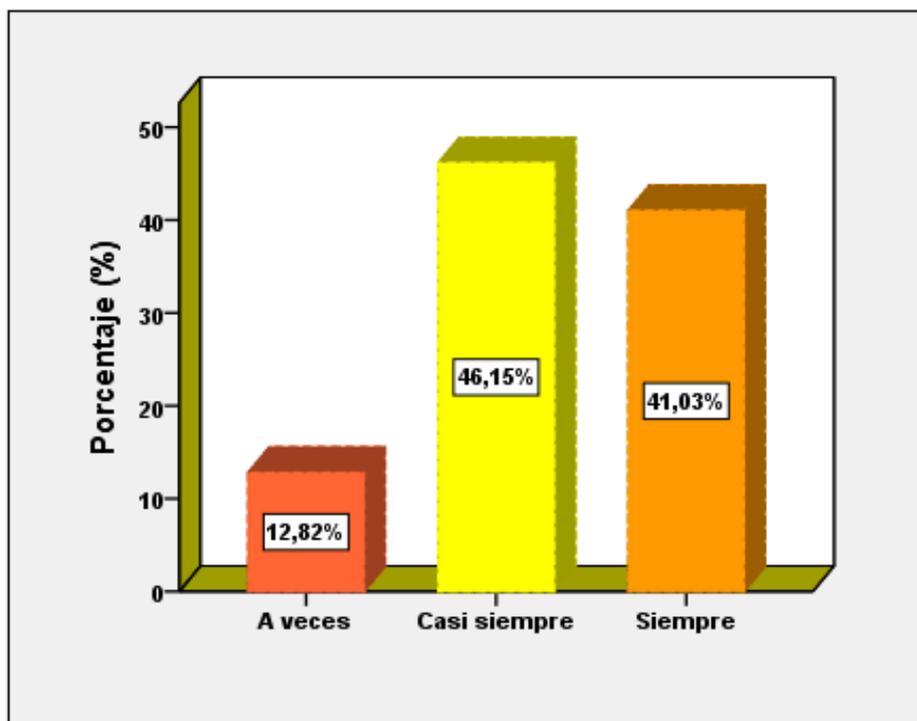
*La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	12.82
Casi siempre	18	46.15
Siempre	16	41.03
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 36.**

*La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones.*



*Fuente:* Tabla 42



En la Tabla 42 y la Figura 36, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que la empresa siempre les brinda los equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones, el 46,15% manifestó casi siempre y el 12,82% señaló a veces.

- **Trabajo en equipo en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 43.**

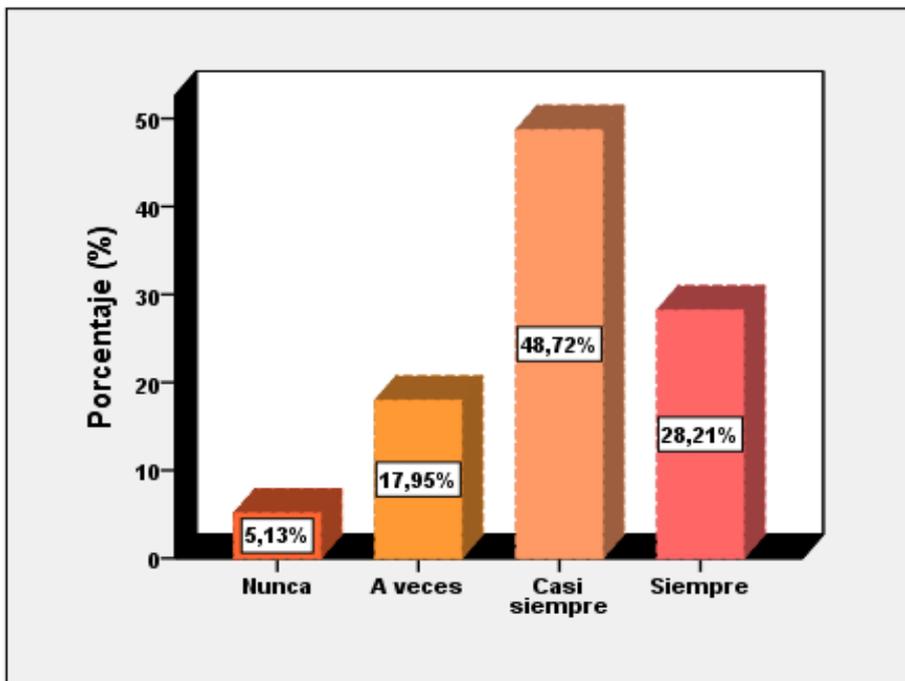
*En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.13
A veces	7	17.95
Casi siempre	19	48.72
Siempre	11	28.21
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 37.**

*En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr.*



Fuente: Tabla 43



En la Tabla 43 y la Figura 37, se infiere que: el 28,21% de los trabajadores afirmó que en sus equipos de trabajo siempre tienen una mente positiva, tienen claro y concretan lo que se pretende lograr, el 48,72% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces y el 5,13% indicó nunca.

**Tabla 44.**

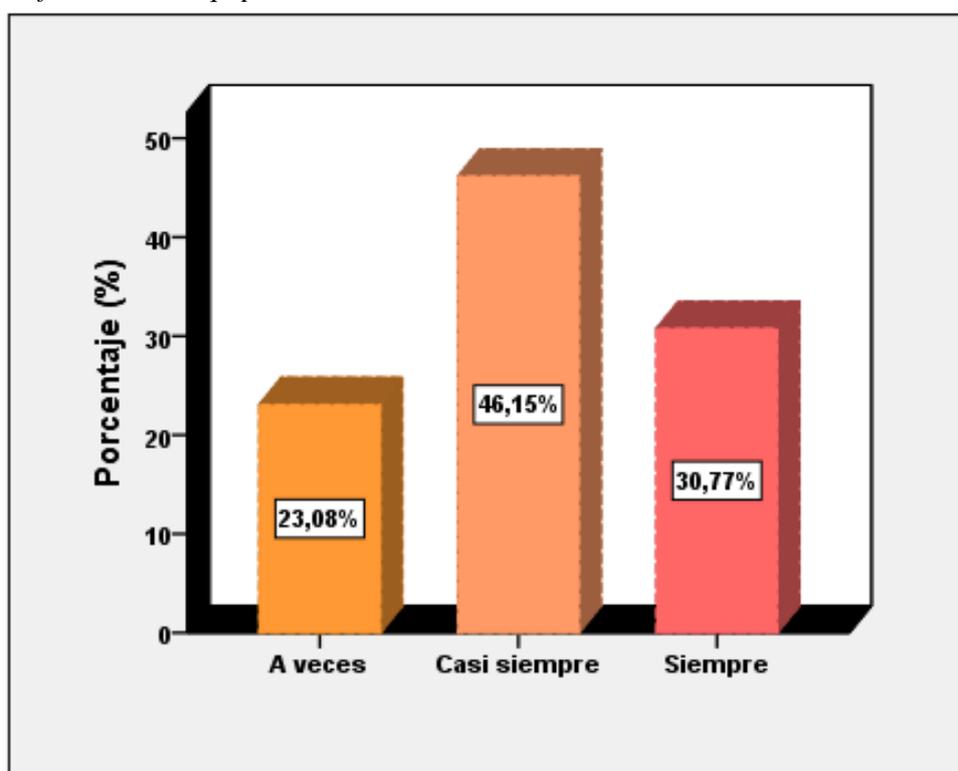
*Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo.*

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	9	23.08
Casi siempre	18	46.15
Siempre	12	30.77
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 38.**

*Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo.*



*Fuente:* Tabla 44



En la Tabla 44 y la Figura 38, se infiere que: el 30,77% de los trabajadores afirmó siempre toman la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo, el 46,15% manifestó casi siempre y el 23,08% indicó a veces.

**Tabla 45.**

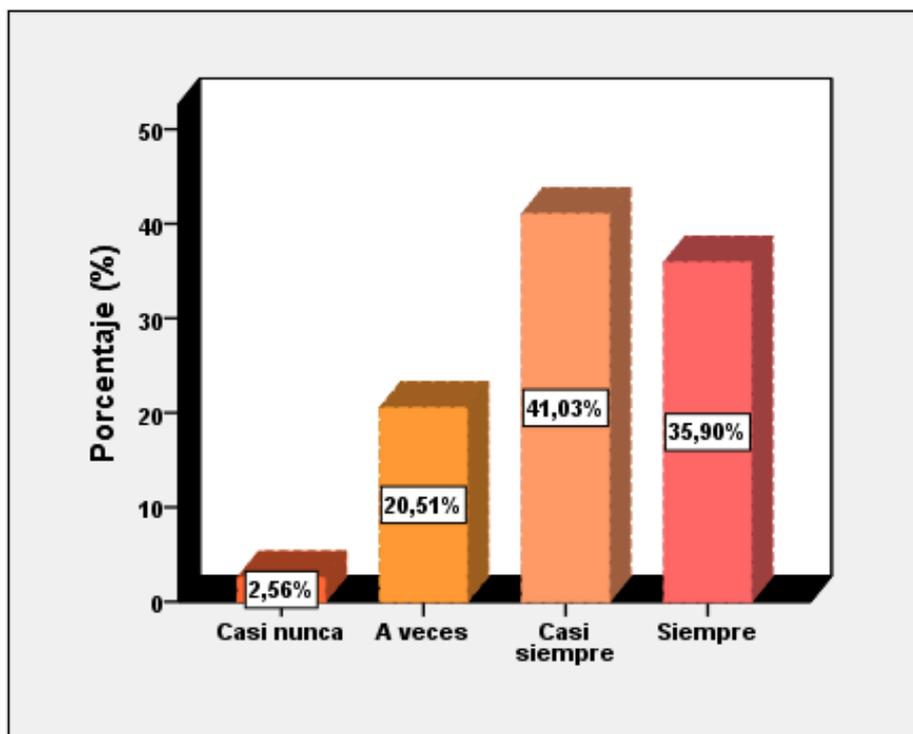
*Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	8	20.51
Casi siempre	16	41.03
Siempre	14	35.90
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 39.**

*Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente.*



Fuente: Tabla 45



En la Tabla 45 y la Figura 39, se infiere que: el 35,90% de los trabajadores afirmó siempre tienen la capacidad de comunicarse activamente con sus compañeros de trabajo, el 41,03% manifestó casi siempre, el 20,51% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 46.**

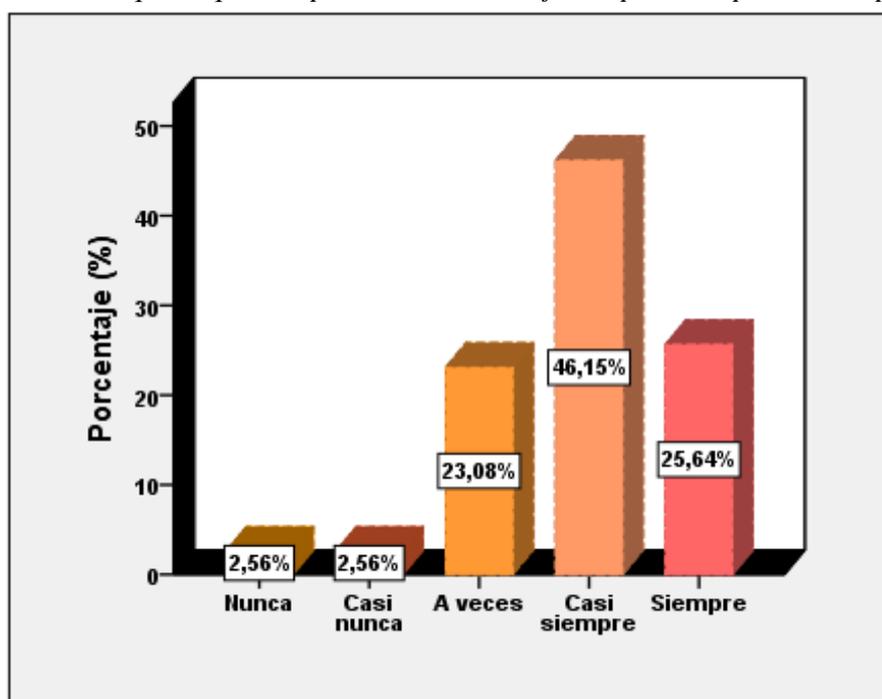
*Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	1	2.56
A veces	9	23.08
Casi siempre	18	46.15
Siempre	10	25.64
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 40.**

*Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros.*



Fuente: Tabla 46



En la Tabla 46 y la Figura 40, se infiere que: el 25,64% de los trabajadores afirmó que lo que han aportado en su trabajo siempre es apreciado por sus compañeros, el 46,15% manifestó casi siempre, el 23,08% señaló a veces, el 2,56% afirmó casi nunca y el 2,56% indicó nunca.

**Tabla 47.**

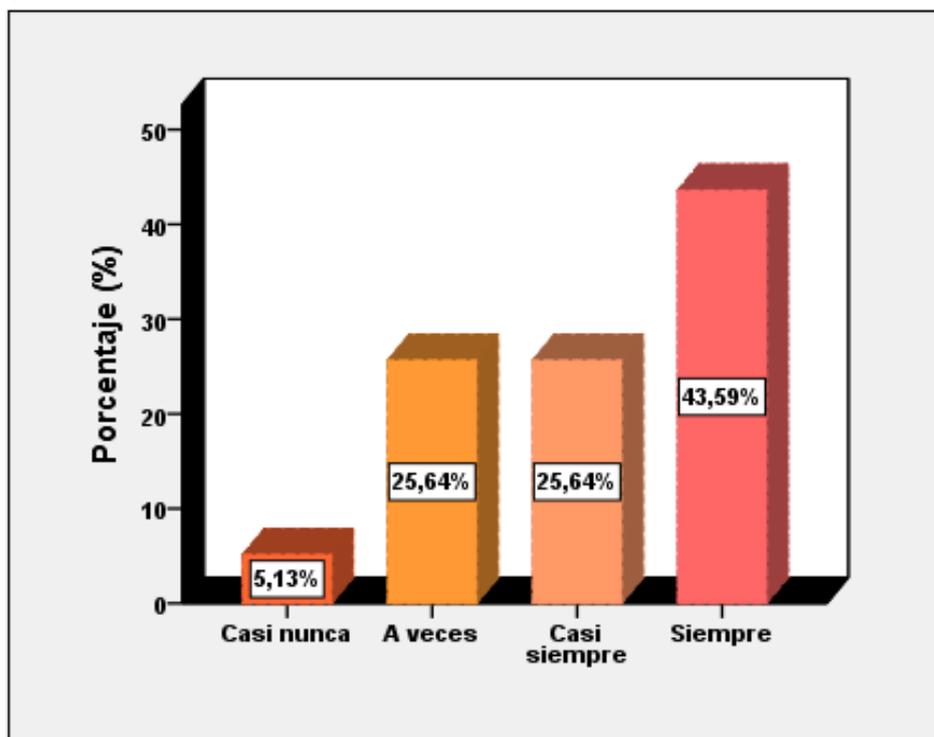
*En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5.13
A veces	10	25.64
Casi siempre	10	25.64
Siempre	17	43.59
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 41.**

*En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento.*



Fuente: Tabla 47



En la Tabla 47 y la Figura 41, se infiere que: el 43,59% de los trabajadores afirmó que en su equipo de trabajo siempre se cuenta con un líder que les guía, estimula, motiva y ayuda en todo momento, el 25,64% manifestó casi siempre, el 25,64% señaló a veces y el 5,13% indicó casi nunca.

- **Liderazgo en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 48.**

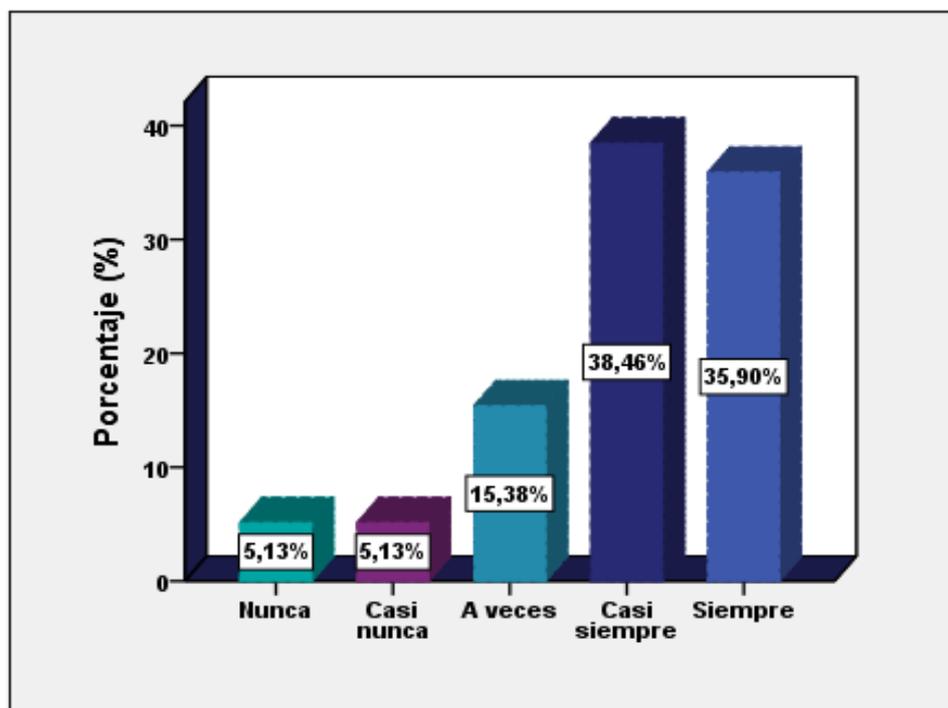
*El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.13
Casi nunca	2	5.13
A veces	6	15.38
Casi siempre	15	38.46
Siempre	14	35.90
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 42.**

*El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted.*



Fuente: Tabla 48



En la Tabla 48 y la Figura 42, se infiere que: el 35,90% de los trabajadores afirmó que siempre los jefes interactúan, se comunican y colaboran fácilmente con ellos, el 38,46% manifestó casi siempre, el 15,38% señaló a veces, el 5,13% mencionó casi nunca y el 5,13% indicó nunca.

**Tabla 49.**

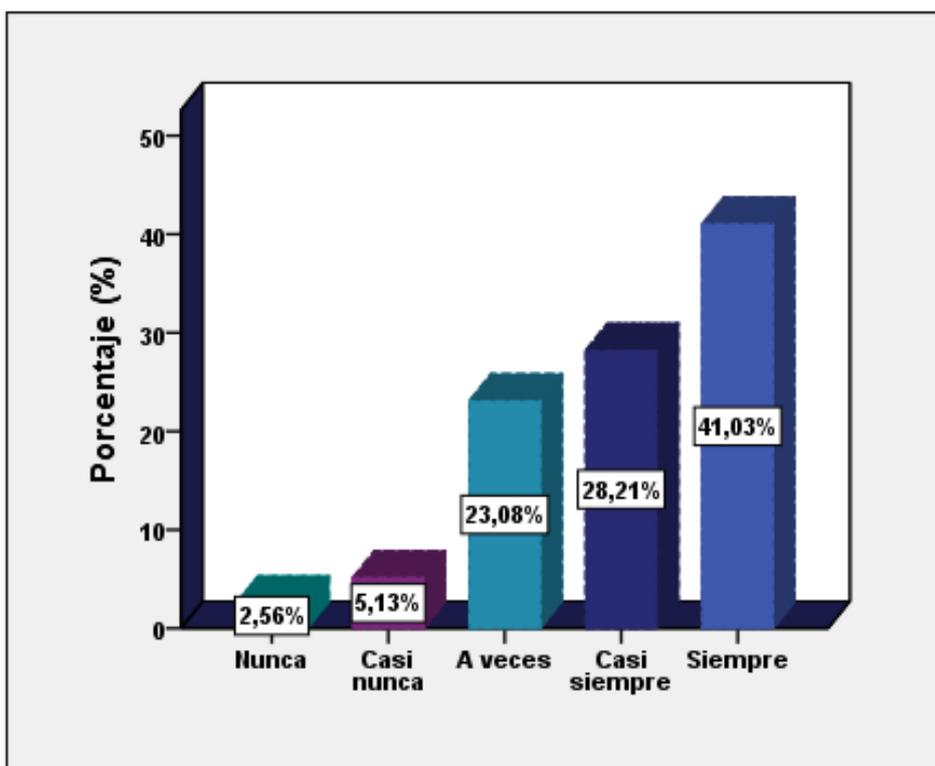
*Usted como empleado acepta positivamente a su jefe.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.56
Casi nunca	2	5.13
A veces	9	23.08
Casi siempre	11	28.21
Siempre	16	41.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 43.**

*Usted como empleado acepta positivamente a su jefe.*



Fuente: Tabla 49



En la Tabla 49 y la Figura 43, se infiere que: el 41,03% de los trabajadores afirmó que siempre aceptan positivamente a su jefe, el 28,21% manifestó casi siempre, el 23,08% señaló a veces, el 5,13% señaló casi nunca y el 2,56% indicó nunca.

- **Formación y desarrollo en la empresa Palmandina S.A.C.**

**Tabla 50.**

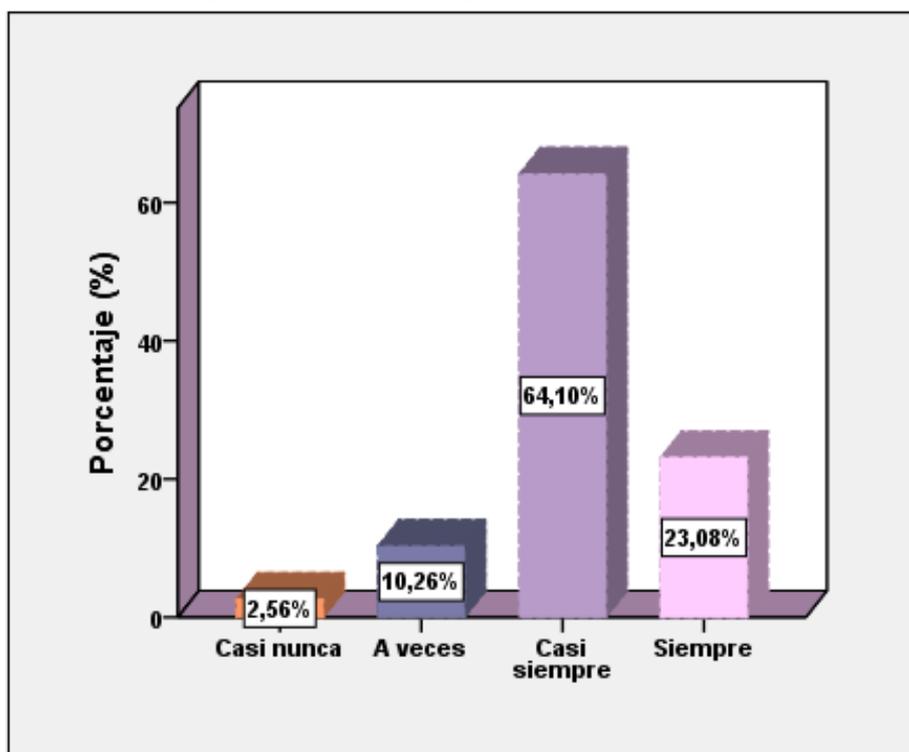
*La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	4	10.26
Casi siempre	25	64.10
Siempre	9	23.08
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 44.**

*La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente.*



Fuente: Tabla 50



En la y Tabla 50 y la Figura 44, se infiere que: el 23,08% de los trabajadores afirmó que siempre la empresa los prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente, el 64,10% manifestó casi siempre, el 10,26% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 51.**

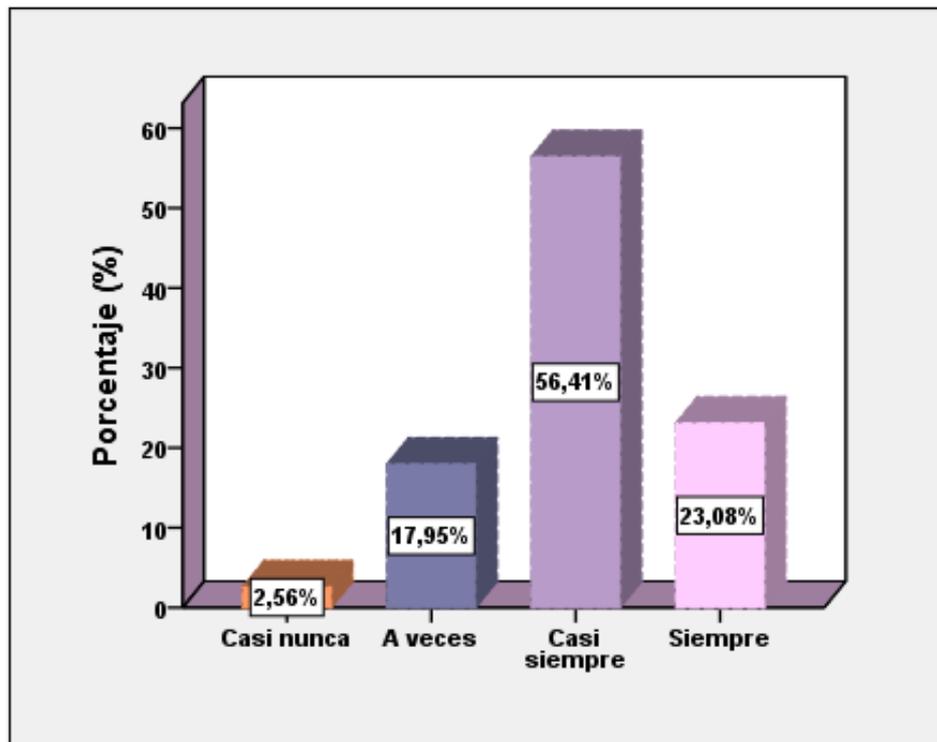
*La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades.*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.56
A veces	7	17.95
Casi siempre	22	56.41
Siempre	9	23.08
Total	39	100.00

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre de 2021.

**Figura 45.**

*La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades.*



*Fuente:* Tabla 51



En la Tabla 51 y la Figura 45, se infiere que: el 23,08% de los trabajadores afirmó que la entidad siempre les otorga capacitaciones que les permiten adquirir nuevas habilidades, el 56,41% manifestó casi siempre, el 17,95% señaló a veces y el 2,56% indicó casi nunca.

**Tabla 52.**

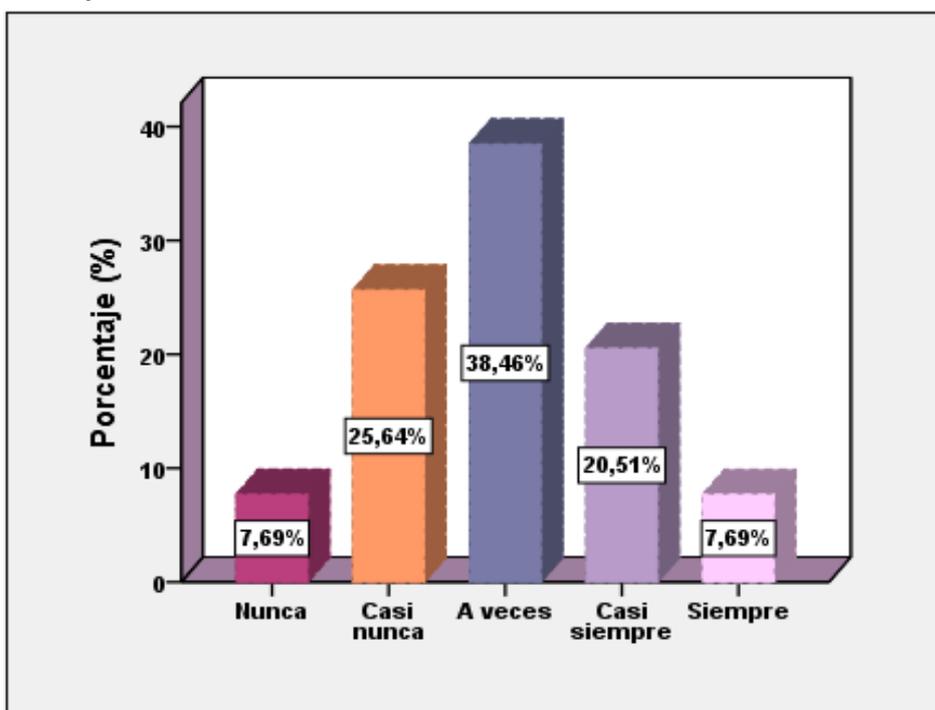
*Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7.69
Casi nunca	10	25.64
A veces	15	38.46
Casi siempre	8	20.51
Siempre	3	7.69
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Cuestionario de encuesta aplicado a los trabajadores de la empresa Palmandina S.A.C., diciembre 2021.

**Figura 46.**

*Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo.*



Fuente: Tabla 52



En la Tabla 52 y la Figura 46, se infiere que: el 7,69% de los trabajadores afirmó que siempre reciben cursos de capacitación que les ayudan a mejorar su productividad en el trabajo, el 20,51% manifestó casi siempre, el 38,46% señaló a veces, el 25,64% afirmó casi nunca y el 7,69% indicó nunca.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis se hizo considerando el p-valor (probabilidad que se rechace la hipótesis nula siendo verdadera) para un nivel de significancia del 5% (0.05). Si p-valor es menor a 0.05 se rechaza  $H_0$ , caso contrario no se rechaza. Se estableció como hipótesis nula  $H_0 : R_s=0$  (no existe relación) y como alternativa  $H_1 : R_s \neq 0$  (existe relación), para un nivel de significancia de 0.05, lo cual permitió determinar si existe relación significativa. El coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $R_s$ ) permitió determinar la magnitud (intensidad) y dirección de la relación. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman debido a la naturaleza cualitativa de los datos originales de las variables con valores en escala de Likert, y datos finales con valores discretos, o sea datos no cuantitativos continuos; por lo que, tomando en cuenta, además, el Teorema del Límite Central que sostiene que si el tamaño de la muestra es suficientemente grande, y en la medida que ésta crece la distribución de la media muestral se aproxima mucho a la distribución normal; no se hizo prueba de normalidad, ya que esta investigación utilizó una población no muy grande, 39 elementos (Akoglu, 2018; Alvarado y Batanero, 2008). La interpretación de resultados del  $R_s$  se hizo según la Tabla 53.



**Tabla 53.**

*Criterios de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Coeficiente de correlación Rho de Spearman (Rs)			Interpretación
Coeficiente de correlación			
	+1	-1	Perfecta
	+0,9	-0,9	Fuerte
	+0,8	-0,8	Fuerte
	+0,7	-0,7	Fuerte
Criterios de interpretación	+0,6	-0,6	Moderada
	+0,5	-0,5	Moderada
	+0,4	-0,4	Moderada
	+0,3	-0,3	Débil
	+0,2	-0,2	Débil
	+0,1	-0,1	Débil
	0	0	No existe correlación

*Nota:* Adaptado de “User's guide to correlation coefficients”, por H. Akoglu, 2018, *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18, p.92  
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164?via%3Dihub>).

**4.2.1. Contrastación de hipótesis general**

**Hipótesis general:** El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Ho: R = 0** (El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).

**H1: R ≠ 0** (El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).



**Tabla 54.**

*Correlaciones Rho de Spearman y su significancia, para las variables clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.*

	Rho de Spearman	Clima organizacional	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
<b>Clima organizacional</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
<b>Productividad laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Sig. (bilateral) = Significancia (p-valor). N = Número de trabajadores.

En la Tabla 54 se observa que el p-valor = 0,000 (<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

Asimismo, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,880, esto indica una relación directa y fuerte (Tabla 54).

En conclusión, el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

#### 4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

**Hipótesis específica 1:** La estructura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Ho: R = 0** (La estructura organizacional no se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).



**H1:  $R \neq 0$**  (La estructura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).

**Tabla 55.**

*Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para estructura organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.*

Rho de Spearman		Estructura organizacional	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
<b>Estructura organizacional</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
<b>Productividad laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Sig. (bilateral) = Significancia (p-valor). N = Número de trabajadores.

En la Tabla 55 se observa que el p-valor = 0,000 (<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre estructura organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

Asimismo, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,653, esto indica una relación directa y moderada (Tabla 55).

En conclusión, la estructura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Hipótesis específica 2:** Las recompensas se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**H0:  $R = 0$**  (Las recompensas no se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).



**H1:  $R \neq 0$**  (Las recompensas se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).

**Tabla 56.**

*Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para recompensas y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.*

	Rho de Spearman	Recompensas	Productividad laboral
<b>Recompensas</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
<b>Productividad laboral</b>	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Sig. (bilateral) = Significancia (p-valor). N = Número de trabajadores.

En la Tabla 56 se observa que el p-valor = 0,000 (<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre recompensas y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

Asimismo, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,833, esto indica una relación directa y fuerte (Tabla 56).

En conclusión, las recompensas se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Hipótesis específica 3:** Las relaciones interpersonales se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**H0:  $R = 0$**  (Las relaciones interpersonales no se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).



**H1:  $R \neq 0$**  (Las relaciones interpersonales se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).

**Tabla 57.**

*Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para relaciones interpersonales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
<b>Relaciones interpersonales</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
<b>Productividad laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Sig. (bilateral) = Significancia (p-valor). N = Número de trabajadores.

En la Tabla 57 se observa que el p-valor = 0,000 (<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

Asimismo, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,742, esto indica una relación directa y fuerte (Tabla 57).

En conclusión, las relaciones interpersonales se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

**Hipótesis específica 4:** El puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota -2021.

**Ho:  $R = 0$**  (El puesto de trabajo no se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).



**H1:  $R \neq 0$**  (El puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021).

**Tabla 58.**

*Correlaciones de Rho de Spearman y su significancia, para puesto de trabajo y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.*

Rho de Spearman		Puesto de trabajo	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
<b>Puesto de trabajo</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
<b>Productividad laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Sig. (bilateral) = Significancia (p-valor). N = Número de trabajadores.

En la Tabla 58 se observa que el p-valor = 0,000 (<0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre puesto de trabajo y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

Asimismo, el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,796, esto indica una relación directa y fuerte (Tabla 58).

En conclusión, el puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.

#### 4.3. Discusión de resultados

Según los resultados mostrados en la Tabla 54, en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú, el clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores (p-valor = 0,000 menor a 0,05); además, esta relación es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman= 0,880); estos resultados obtenidos van en dirección a los hallazgos de: Moreira (2018) quien concluyó que el clima organizacional influye positivamente en la



productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador con una correlación positiva (directa) y significativa; Cruzado (2017) quien concluyó que existe relación entre clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Hexágono Construcciones, en el distrito de Independencia en Lima-Perú; Inga, y Moreno (2020) quien concluyó que el clima organizacional influye positivamente en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios en Puerto Maldonado-Perú; Bardales (2020) quien concluyó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, Ekt San Martín de Porres, Lima-Perú; Soria (2017) quien infiere que existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fábrica Eternit en Lima-Perú; Tirado (2017) en Cajamarca-Perú, quien reportó que el clima organizacional es el medio donde se manifiestan habilidades, problemas y oportunidades que los trabajadores tienen dentro de la entidad que componen y por ende tiene relación directa con los procesos de productividad, liderazgo y pertenencia de los trabajadores hacia la empresa; y con Acuña y Paredes (2015) en Cajamarca-Perú, quien reportó en su estudio que el clima organizacional es una herramienta útil para comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores. Así mismo va en la dirección de Mertens (1999) quien enfatiza en el recurso humano como un activo fundamental para crear un ambiente armónico en la entidad (clima organizacional) y así los trabajadores se sientan comprometidos en alcanzar nuevas capacidades mejorando su desempeño (productividad laboral), y así fortalecer los objetivos de la entidad.

Según resultados de la Tabla 55 se encontró que en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú la estructura organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05), además esta relación es directa y moderada (coeficiente Rho de Spearman= 0,653). Lo mencionado va en dirección con los hallazgos de Moreira (2018) en Ecuador, quien alude que las características estructurales inciden en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí siendo una correlación positiva y significativa; Cruzado (2020) en Lima-



Perú, quien señala que la relación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la Empresa Hexacón Construcciones, en el distrito de Independencia; Inga y Moreno (2020) en Puerto Maldonado-Perú, quien infiere que la estructura organizacional influye positivamente en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - sede Puerto Maldonado y con Bardales (2020) quien encontró que existe una relación positiva y significativa entre la estructura y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, Ekt San Martín de Porres, Lima-Perú.

Según resultados de la Tabla 56 se encontró que en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú las recompensas se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05), además esta relación es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman es de 0,833). Estos resultados van en la dirección con los hallazgos de Inga y Moreno (2020) en Puerto Maldonado-Perú, quien infiere que las recompensas influyen positivamente en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - sede Puerto Maldonado; y con Bardales (2020) quien encontró que hay una relación positiva y significativa entre la recompensa, desafíos y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, Ekt San Martín de Porres, Lima-Perú.

Según resultados de la Tabla 57 se encontró que en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05), además esta relación es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman es de 0,742). Estos resultados van en la dirección de los hallazgos de Cruzado (2017) en Lima-Perú, quien concluyó que las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Hexágono Construcciones, en el distrito de Independencia; y con Bardales (2020) quien encontró que existe una relación significativa entre las relaciones y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, Ekt San Martín de Porres, Lima-Perú.

Finalmente, según resultados de la Tabla 58 se encontró que en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú el puesto de trabajo se relaciona significativamente con la productividad



laboral de los trabajadores ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05), además esta relación es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman es de 0,796). Estos resultados va en la dirección de: Gil (2017) quien infiere que el puesto de trabajo es importante para tener un clima laboral favorable, siendo una ventaja competitiva de enorme significación aumentando la productividad y calidad del trabajo realizado; Malik (2000) quien alude que un puesto de trabajo bien diseñado es fuente importante para mantener talento humano motivado, satisfecho y más productivo; y con Fernández (2004) quien infiere que uno de los requisitos para que los profesionales se sientan motivados y den lo mejor de sí en su trabajo, es la comodidad; considerando que la motivación y la desmotivación es un sentimiento que emana y ayuda a crear un ambiente de trabajo que tiene un impacto exponencial en la productividad de la entidad.

Es importante resaltar que las variables de estudio van en dirección con las teorías desarrolladas por: Likert (1967), Litwing y Stringer (1968), McGregorg (1960) y con los autores: Castro (2020) y Gil (2017); ya que ellos señalan que con relación al clima organizacional existen factores fundamentales que lo caracterizan, tales como: una correcta estructura organizacional, recompensas que motiven al personal, buenas relaciones interpersonales y un puesto de trabajo bien definido. De la misma manera podemos mencionar que va en dirección con lo planteado por Venutolo (2020), ya que señaló que según el enfoque de productividad del factor humano, existen varios factores fundamentales que caracterizan a la productividad laboral de los trabajadores en la entidad, tales como: la motivación, la satisfacción laboral, las competencias, el trabajo en equipo, el liderazgo y la formación y desarrollo, asimismo con Frederick Herzberg, Vroom (1964) y Lawler III (1973), debido a que afirman que estos aspectos que caracterizan a la productividad laboral hacen referencia a los individuos incidiendo en cuan productivos son.



## CONCLUSIONES

La mayor parte de literatura científica refiere que el clima organizacional es importante para que los trabajadores sean productivos; en ese contexto, en esta investigación utilizando el coeficiente Rho de Spearman, y una significancia de 0.05, se llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima organizacional se relaciona significativamente ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05) con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., en Chota-Perú; además esta relación directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman= 0,880).
- La relación entre la estructura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., en la ciudad de Chota-Perú es directa y moderada (coeficiente Rho de Spearman= 0,653) y significativa ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05).
- La relación entre las recompensas y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., en la ciudad de Chota-Perú es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman es de 0,833) y significativa ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05).
- Las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú se relacionan significativamente ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05); además es directa y fuerte (coeficiente Rho es de Spearman es de 0,742).
- La relación entre el puesto de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota-Perú es directa y fuerte (coeficiente Rho de Spearman es de 0,796) y significativa ( $p$ -valor = 0,000 menor a 0,05).



## RECOMENDACIONES

- Se recomienda ampliar el estudio considerando las dimensiones tales como cooperación, motivación, capacitación y liderazgo para la variable clima organizacional y las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad para la variable productividad laboral.
- Se recomienda ampliar el estudio para futuras investigaciones, utilizando las variables clima organizacional y productividad laboral, en otros estudios que pueden aplicarse en las empresas de la ciudad de Chota-Perú; ya que estas empresas al valorar convenientemente sobre las circunstancias laborales en las que se encuentran con respecto al clima organizacional y las diversas características que lo componen, estarán al tanto si cuentan o no con empleados motivados, satisfechos y más productivos, siendo esto, un aspecto de fuente esencial para ser o no más ágiles y competitivas.
- Se recomienda ampliar el estudio buscando determinar los factores que expliquen el clima organizacional y la productividad laboral de las empresas del sector ferretero en la ciudad de Chota.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, E., & Paredes, D. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, UPAGU, Cajamarca, Perú. Recuperado el 07 de setiembre de 2021 de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/265?show=full>.
- Alvarado, H., & Batanero, C. (2008). *Significado del teorema central del límite en textos universitarios de probabilidad y estadística*. Estudios Pedagógicos XXXIV (2) pp.7-28. Recuperado de <http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v34n2/art01.pdf>.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos: gestión por competencias, como descubrir las competencias a través de los comportamientos*. México: Granica Ediciones.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *En Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18 pp.91-93. Recuperado de <https://cutt.ly/Psum1sc>.
- Bardales, O. (2020). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores del Banco Azteca, EKT San Martín de Porres, Lima - 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco, UDH, Huánuco, Perú. Recuperado el 08 de setiembre de 2021 de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2427>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Colombia: Pearson.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnósticos y consecuencias*. (1ª ed.). Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1ª ed.). Mexico: Trillas.



- Castro , S. (29 de Setiembre de 2020). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el autoestima*.  
En Blog: Instituto Europeo de Psicología Positiva - IEPP. Recuperada de  
<https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales-y-autoestima/>.
- CCIA. (2020). *Cámara de Comercio e Industria de Arequipa*. Recuperado el 04 de setiembre de 2021  
de <https://camara-arequipa.org.pe/publicaciones/notas-prensa/el-numero-de-empresas-en-el-peru-ha-crecido-constantemente-en-los-ultimos-5-anos/>.
- CEREM. (2019). *International Bussines School*. Recuperado el 10 de setiembre de 2021 de  
<https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>.
- Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un  
establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *En Revista de Theoria*, 16 (2) pp.61-76.  
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Colombia: Mc Graw Hill  
Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). México: Mc Graw  
Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*.  
(9ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cruzado, S. (2017). *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la empresa  
Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en  
Independencia, 2017*. (Tesis de maestría). Escuela Internacional de Posgrado, Lima.  
Recuperado el 08 de setiembre de 2021 de <https://cutt.ly/vSuTYen>.
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. (10ª ed.). México: Cengage Learning .



Fernández, M. (2004). *Análisis y descripción de puesto de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*. España: Ediciones Días de Santos.

Fischman , D. (2000). *El Camino del Líder*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas , Perú.

Flores, J. (2012). *Contabilidad Gerencial*. (3ª ed.). Lima.

Galindo, M. (2008). *Diccionario de economía aplicada: política económica, economía mundial y estructura económica*. Madrid, España: Editorial del economista.

Gil, F. (2017). *Coaching transformacional en el puesto de trabajo*. Lima-Perú: Jamming.

Giraldo, D. (2016). *Diccionario para Contadores*. Lima: Ffecaat.

Greenham, J. (01 de Noviembre de 2018). *La importancia de la productividad empresarial*. En Blog: Forbes Mexico. Recuperado el 03 de setiembre de 2021 de <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-productividad-empresarial/>.

Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y Productividad*. (4ª ed.). Estados Unidos: McGraw-Hill.

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Inga, G., & Moreno, C. (2020). *Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios – sede Puerto Maldonado - 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, UNAMAD, Madre de Dios. Recuperado el 07 de setiembre de 2021 de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/560>.

Lawler III, E. (1973). *Motivation in organizations*. Monterrey-California: Brooks/cole.

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. (11ª ed.). New York : McGraw-Hill.



- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. (4ª ed.). Bostón: Harvard Business School Press.
- López, Á., & Grandío, D. (2005). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas*. España: Netbiblo Editor.
- Macias, C. (30 de Marzo de 2016). *Capacitación y desarrollo personal*. En Blog: Utel. Recuperada de <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-ydesarrollopersonal/>.
- Mahesh, M. (2012). *Study of factors affecting labor productivity at a building construction project in the USA*. (Master's thesis). North Dakota State University, North Dakota. Recuperado el 21 de setiembre de 2021 de <https://cutt.ly/7SuWoxd>.
- Malik, F. (2000). *Job Desing: diseño del puesto de trabajo*. En *Revista Capital Humano*, (138). Madrid-España: Capital Humano.
- Mondy, W. & Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Marvel, M., Rodríguez, M., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. En *Revista de Intangible Capital*, 7 (2) pp.549-584. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>.
- Marroquín, R. (2013). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Sesión N° 6 presentado en el de Programa de Titulación 2013, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/oSuWz14>.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. (Vol. III). New York: McGraw-Hill.
- Medianero, D. (2016). *Productividad total: teoría y métodos de medición*. (1ª ed.). Lima: Macro.
- Mertens, L. (1999). *La medición de la productividad como referente de la formación-capacitación articulada con el aprendizaje organizacional: una propuesta metodológica*. Mexico.



Recuperado de [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/dooref/medicion\\_capacitacion.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/dooref/medicion_capacitacion.pdf).

Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí-Ecuador*. (Tesis doctoral). Unidad de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Ecuador. Recuperado el 07 de setiembre de 2021 de <https://cutt.ly/mSuWTSW>.

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *En Revista de Revisiones Temáticas*, 33 (3). Recuperado el 02 de enero de 2022 de <https://cutt.ly/3SuR12N>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra – Suiza. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf).

Osores, G. (2019). Liderazgo organizacional y productividad laboral en los *trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*. (Tesis para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración). Universidad Continental, Huancayo. Recuperado el 11 de setiembre de 2021 de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8381>.

Pacheco, J. (18 de Julio de 2019). *Clima organizacional. definición, efectos y características*. Web y Empresas. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/>.

Peiró, R. (07 de Mayo de 2020). *Trabajo en equipo*. Economipedia.com. Recuperado el de setiembre de 2021 de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>.

Pérez, T. (2016). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Agencia Central de la Francesa S.A.* (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado el 07 de setiembre de 2021 de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11193>.

Quintana, C. (13 de enero de 2021). *Qué es el liderazgo y cuales son las cualidades de un lider*. En Blog: OBERLO. Recuperada de <https://www.oberlo.com.mx/blog/liderazgo>.



- Rivera , D., Rincón, V., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *En Revista de Espacios*, 39 (19) p.5. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17ª ed.). México: Pearson.
- Rodríguez , E. (2016). El clima organizacional presente en una Empresa de Servicio. *En Revista de Educación en Valores*, 1 (25) pp.3-18. Recuperado de <https://cutt.ly/gSuTqjk>.
- Sánchez, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 08 de setiembre de 2021 de <https://cutt.ly/7SuTuDv>.
- Sánchez, L. (2015). *Clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la mepresa Constructora COAM Contratistas S.A.C.*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, UNT, Trujillo, Perú. Recuperado el 11 de setiembre de 2021 de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2106>.
- Schneider, B., & Barbera, K. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture (Oxford Psychology Library)*. New York.
- Soria, J. (2017). *Clima organizacional y productividad de los trabajadores de Fabrica Peruana Eternit*. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilazo de la Vega, UIGV, Lima, Perú. Recuperado el 07 de setiembre de 2021 de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1718>.
- Tirado, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Recuperado el 08 de setiembre de 2021 de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1040>.



- Vara, A. (2012). Desde la idea inicial hasta la sustentación: *7 pasos para una tesis exitosa – Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (3ª ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Recuperado de [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net).
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires Argentina*. (Tesis doctoral). Escuela de Post Grado. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia. Recuperado el 21 de setiembre de 2021 de <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>.
- Vigo, O. (2018). Libro: Definición Científica de Competencia: visión multidisciplinar. *En Revista de Educare et Comunicare - Revista Científica de la Facultad de Humanidades*, 6 (1) pp.72-75. Recuperado de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/194>.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York - London : John Wiley & Sons Inc.
- Weinert, A. B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización: la conducta humana en las organizaciones*. (1ª ed.). España: Herder.
- Zuloeta, M. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Recuperado el 04 de setiembre de 2021 de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28293>.



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencias

**Tabla 59.**

*Matriz de consistencia de la investigación.*

Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
General:	General:	General:	Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021.	Estructura organizacional	Organización	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?	Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021?	Determinar la relación entre la estructura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021.	La estructura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.		Políticas y procedimientos	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?		
				Objetivos	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?		
			Delegación de funciones	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			



**Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021**

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	
¿Cómo se relacionan las recompensas y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?	Determinar la relación entre las recompensas y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	Las recompensas se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	Recompensas	<p>Cumplimiento de metas ¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?</p> <p>Salario justo ¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?</p> <p>Ascensos ¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?</p> <p>Reconocimiento ¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?</p>
¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	Las relaciones interpersonales se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	Relaciones interpersonales	<p>Comunicación ¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?</p> <p>¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?</p> <p>¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?</p> <p>Apoyo y confianza ¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?</p> <p>¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?</p> <p>Colaboración ¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?</p>



**Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021**

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	
¿Cómo se relaciona el puesto de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?	Determinar la relación entre el puesto de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	El puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021.	Cooperación	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?
			Perfil idóneo	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?
			Competencias	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?
			Funciones	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?
		Puesto de trabajo	Distribución del entorno físico de trabajo	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades? ¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?



**Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021**

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			
			Condiciones laborales	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?		
			Condiciones de seguridad y de salud	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?		
<b>Productividad laboral</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	
					Escala de medición	
					<b>Niveles o rangos</b>	
			Motivación	Entorno físico adecuado	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?	Likert
				Flexibilidad horaria	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?	
				Periodo de descanso	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?	
				Motivación en el puesto de trabajo	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?	
				Funciones retadoras y desafiantes	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?	
			Satisfacción laboral	Asignación de responsabilidades	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?	



**Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021**

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores
		Metas diarias	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?
		Capacitaciones	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?
		Ambiente favorable y cooperativo	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?
		Autonomía	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?
		Competencias	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?
		Equipos y/o herramientas	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones?
	Trabajo en equipo	Objetivos claros	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?
		Cooperación	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?



**Título: Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021**

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores
		Comunicación activa	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?
		Reconocimiento de equipo	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?
		Líder	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?
	Liderazgo	Interacción, comunicación y colaboración	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?
		Aceptación	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?
	Formación y desarrollo	Preparación	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?
		Aprendizaje	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?
		Desempeño	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?



---

**Título:** Cima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S. A. C., Chota – 2021

---

Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<b>Alcance:</b> Descriptivo			
<b>Tipo:</b> Básica	<b>Población (N)</b> = 39 trabajadores	<b>Técnica:</b> Encuesta	Coeficiente de correlación de Spearman.
<b>Diseño:</b> No experimental, transversal y correlacional-descriptivo.	<b>Muestra (n)</b> = El total de la población	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	

---



Anexo 2. Cuestionario para las variables: Clima organizacional y productividad laboral



**Universidad Nacional Autónoma de Chota**  
**Facultad de Ciencias Contables y Empresariales**  
**Escuela Profesional de Contabilidad**



**ENCUESTA**

Señor Trabajador (a), buenos días / tardes. La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., del ejercicio gravable 2021, con sede principal en el distrito de Chota, provincia de Chota y departamento de Cajamarca; por tal motivo se le agradece por su colaboración y disposición para contestar el cuestionario de la presente encuesta, la cual tiene carácter confidencial y será utilizada netamente con fines académicos.

**Instrucciones.** Marque con una X en el recuadro de las alternativas de cada ítem (Solo una respuesta).

<b>Valoración - Escala de Likert</b>	
<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	Casi nunca
<b>3</b>	A veces
<b>4</b>	Casi siempre
<b>5</b>	Siempre

**Dónde:** 1, representará un valor de menor escala y 5, representará un valor de mayor escala.



N°	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?					
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?					
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?					
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?					
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?					
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?					
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?					
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?					
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?					
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?					
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?					
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?					
13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?					
14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?					
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?					
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?					
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?					
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?					
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?					

**Agradecemos su colaboración**



20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?					
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?					
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?					
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?					
N°	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Escala de valoración</b>				
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?					
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?					
3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?					
4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?					
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?					
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?					
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?					
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?					
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?					
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?					
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?					
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?					
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?					
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?					
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?					



16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?					
17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?					
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?					
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?					
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?					
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?					
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?					

Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento



Anexo 3.1. Ficha de validación por el experto 1

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. PERFIL DEL EXPERTO**

<b>Nombre y apellidos</b>	Fausta Elizabeth Alburquerque Arana
<b>Profesión/Especialidad</b>	Licenciada en Administración
<b>Mayor grado académico obtenido</b>	Doctor
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	10 años
<b>Entidad donde labora</b>	Universidad Nacional Autónoma de Chota
<b>Cargo</b>	Docente

**II. DATOS DE LA TESIS**

<p><b>Título del proyecto de tesis:</b> “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Pregunta general:</b> “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?”.</p> <p><b>Objetivo general:</b> “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Hipótesis general:</b> “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Autores:</b> Dorely Jhudit Cieza Pereyra Karito Jhoana Dávila Rivera</p> <p><b>Asesor:</b> Dr. William Martín Chilón Camacho</p>
--

**III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Instrumento a evaluar:</b> Cuestionario de encuesta.	
<b>Descripción del instrumento</b>	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C. Consta de 48 ítems en total, 25 para la variable clima organizacional y 23 para la variable productividad laboral.



<b>Instrucciones para la evaluación</b>		Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
N°	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?			X	
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?			X	
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?			X	
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?			X	
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?			X	
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?			X	
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?			X	
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?			X	
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?			X	
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?			X	



13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?			X	
14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?			X	
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?			X	
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?			X	
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?			X	
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?			X	
20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?			X	
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?			X	
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?			X	
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?			X	
N°	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?			X	
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?			X	



3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?			X	
4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?			X	
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?			X	
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?			X	
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?			X	
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?			X	
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?			X	
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?			X	
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?			X	
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?			X	



16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?			X	
17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?			X	
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?			X	
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X	
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?			X	
<b>Total</b>				<b>90</b>	

**Coefficiente de valor porcentual (c):  $c = (90/90) \times 100 = 100\%$**

**Lugar y fecha:** Chota, 07 de diciembre de 2021

.....  
**Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana**  
**DNI N° 26631065**



Anexo 3.2. Ficha de validación por el experto 2

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. PERFIL DEL EXPERTO**

<b>Nombre y apellidos</b>	Juan Fernando Vallejos Díaz
<b>Profesión/Especialidad</b>	Contador Público
<b>Mayor grado académico obtenido</b>	Magíster en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	22 años
<b>Entidad donde labora</b>	Universidad Nacional Autónoma de Chota
<b>Cargo</b>	Docente

**II. DATOS DE LA TESIS**

<p><b>Título del proyecto de tesis:</b> “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Pregunta general:</b> “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?”.</p> <p><b>Objetivo general:</b> “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Hipótesis general:</b> “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p>
<p><b>Autores:</b> Dorely Jhudit Cieza Pereyra Karito Jhoana Dávila Rivera</p> <p><b>Asesor:</b> Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

**III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Instrumento a evaluar:</b> Cuestionario de encuesta.	
<b>Descripción del instrumento</b>	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C. Consta de 48 ítems en total, 25 para la variable clima organizacional y 23 para la variable productividad laboral.



<b>Instrucciones para la evaluación</b>		Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
<b>N°</b>	<b>Ítems para la variable 1: clima organizacional</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?			X	
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?			X	
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?			X	
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?			X	
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			X	
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?			X	
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?			X	
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?			X	
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?			X	
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?			X	
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?			X	
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?			X	



13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?			X	
14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?			X	
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?			X	
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?			X	
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?			X	
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?			X	
20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?			X	
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?			X	
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?			X	
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?			X	
N°	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?		X		
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?			X	



3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?			X	
4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?			X	
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?			X	
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?			X	
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?			X	
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?			X	
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?			X	
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?			X	
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?			X	
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?			X	



16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?			X	
17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?			X	
¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?		0	1	2	
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?			X	
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?			X	
¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?		0	1	2	
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?			X	
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X	
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?			X	
<b>Total</b>			1	88	

Coefficiente de valor porcentual (c):  $c = (89/90) \times 100 = 99\%$

Lugar y fecha: Chota, 07 de diciembre de 2021

C.P.C. Juan Fernando Vallejos Díaz  
MAT N° 12-421

.....  
DNI N° 27415045



Anexo 3.3. Ficha de validación por el experto 3

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. PERFIL DEL EXPERTO**

<b>Nombre y apellidos</b>	Lita Elvira Saldaña Dávila
<b>Profesión/Especialidad</b>	Licenciada en Administración
<b>Mayor grado académico obtenido</b>	Doctorado
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	16 años
<b>Entidad donde labora</b>	Universidad Nacional de Cajamarca
<b>Cargo</b>	Docente

**II. DATOS DE LA TESIS**

<p><b>Título del proyecto de tesis:</b> “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Pregunta general:</b> “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?”.</p> <p><b>Objetivo general:</b> “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Hipótesis general:</b> “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Autores:</b> Dorely Jhudit Cieza Pereyra Karito Jhoana Dávila Rivera</p> <p><b>Asesor:</b> Dr. William Martín Chilón Camacho</p>
--

**III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Instrumento a evaluar:</b> Cuestionario de encuesta.	
<b>Descripción del instrumento</b>	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C. Consta de 48 ítems en total, 25 para la variable clima organizacional y 23 para la variable productividad laboral.



<b>Instrucciones para la evaluación</b>		Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.		
<b>N°</b>	<b>Ítems para la variable 1: clima organizacional</b>	<b>Evaluación</b>		<b>Observaciones/Sugerencias</b>
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?		X	
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?			X
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?			X
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?			X
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			X
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?			X
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?			X
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?			X
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?			X
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?		X	
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?			X
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?			X



13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?			X	
14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?			X	
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?			X	
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?		X		
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?			X	
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?			X	
20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?			X	
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?		X		
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?			X	
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?			X	
N°	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?			X	
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?			X	



3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?			X	
4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?			X	
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?			X	
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?			X	
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?			X	
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?			X	
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?			X	
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?			X	
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?			X	
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?			X	



16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?			X	
17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?		X		
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?			X	
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X	
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?			X	
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>80</b>	

Coefficiente de valor porcentual (c):  $c = (85/90) \times 100 = 94\%$

Lugar y fecha: Chota, 09 de diciembre del 2021.

  
Mg. Lita Elvira Saldana Dávila  
CLAD - 02235

Firma y sello del experto

DNI N° 27428544



Anexo 3.4. Ficha de validación por el experto 4

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. PERFIL DEL EXPERTO**

<b>Nombre y apellidos</b>	Rojas Campos Edy
<b>Profesión/Especialidad</b>	Contador Público
<b>Mayor grado académico obtenido</b>	Maestro
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	10 años
<b>Entidad donde labora</b>	Universidad Nacional Autónoma de Chota
<b>Cargo</b>	Docente

**II. DATOS DE LA TESIS**

<p><b>Título del proyecto de tesis:</b> “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Pregunta general:</b> “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?”.</p> <p><b>Objetivo general:</b> “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Hipótesis general:</b> “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p>
<p><b>Autores:</b> Dorely Jhudit Cieza Pereyra Karito Jhoana Dávila Rivera</p> <p><b>Asesor:</b> Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

**III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Instrumento a evaluar:</b> Cuestionario de encuesta.	
<b>Descripción del instrumento</b>	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C. Consta de 48 ítems en total, 25 para la variable clima organizacional y 23 para la variable productividad laboral.



<b>Instrucciones para la evaluación</b>		Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
<b>N°</b>	<b>Ítems para la variable 1: clima organizacional</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?			X	
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?			X	
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?			X	
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?			X	
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			X	
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?			X	
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?			X	
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?			X	
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?			X	
	<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?			X	
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?			X	
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?			X	



13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?			X	
14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?			X	
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?			X	
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?		X		
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?		X		
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?			X	
20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?			X	
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?			X	
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?			X	
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?			X	
N°	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?		X		
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?			X	



3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?			X	
4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?			X	
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?			X	
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?			X	
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?			X	
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?			X	
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?			X	
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?		X		
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?			X	
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?			X	
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?		X		



16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?			X	
17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?			X	
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?			X	
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X	
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?			X	
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>80</b>	

**Coefficiente de valor porcentual (c):  $c = (85/90) \times 100 = 94\%$**

**Lugar y fecha:** Chota, 13 de diciembre del 2021

**EDI ROJAS CAMPOS**

**DNI N° 43853850**



Anexo 3.5. Ficha de validación por el experto 5

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. PERFIL DEL EXPERTO**

<b>Nombre y apellidos</b>	María Elena Cárdenas León
<b>Profesión/Especialidad</b>	Lic. En Administración
<b>Mayor grado académico obtenido</b>	Maestra en Ciencias Económicas
<b>Experiencia profesional (en años)</b>	17 años
<b>Entidad donde labora</b>	Universidad Nacional Autónoma de Chota
<b>Cargo</b>	Docente Universitario

**II. DATOS DE LA TESIS**

<p><b>Título del proyecto de tesis:</b> “Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Pregunta general:</b> “¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota - 2021?”.</p> <p><b>Objetivo general:</b> “Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Hipótesis general:</b> “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Palmandina S.A.C., Chota – 2021”.</p> <p><b>Autores:</b> Dorely Jhudit Cieza Pereyra Karito Jhoana Dávila Rivera</p> <p><b>Asesor:</b> Dr. William Martín Chilón Camacho</p>
--

**III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Instrumento a evaluar:</b> Cuestionario de encuesta	
<b>Descripción del instrumento</b>	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en la empresa Palmandina S.A.C. Consta de 48 ítems en total, 25 para la variable clima organizacional y 23 para la variable productividad laboral.
<b>Instrucciones para la evaluación</b>	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.



N°	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a la estructura organizacional?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Considera que las áreas de trabajo de la entidad están organizadas de acuerdo a las necesidades de la empresa?			X	
2	¿Las políticas y procedimientos son claramente conocidos, entendidos e interpretados por usted?			X	
3	¿Considera que en la empresa hay demasiadas políticas que impiden las nuevas ideas?		X		
4	¿Tiene conocimiento sobre qué objetivos tiene la institución y cuales competen a su puesto de trabajo?			X	
5	¿Considera que la delegación de las funciones está claramente definidas y de acuerdo a su trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las recompensas?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se le otorga recompensas cuando usted cumple con las metas?			X	
7	¿Usted recibe salario justo según su desempeño y esfuerzo realizado?			X	
8	¿Los ascensos que la empresa realiza son de acuerdo al desempeño y esfuerzo que realiza como trabajador?			X	
9	¿Usted recibe reconocimiento por parte de sus jefes por realizar un buen trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto a las relaciones interpersonales?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
10	¿Usted y sus compañeros en su lugar de trabajo se comunican fácilmente?			X	
11	¿Cuándo usted expresa su opinión, son tomados en cuenta por sus compañeros en su lugar de trabajo?			X	
12	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus compañeros de trabajo?			X	
13	¿Cuenta con el apoyo y la confianza de sus superiores?			X	



14	¿Usted demuestra respeto y consideración en su equipo de trabajo?			X	
15	¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo para lograr eficientemente las actividades diarias?			X	
16	¿En su trabajo, existe disponibilidad de ayuda entre usted y sus compañeros, para culminar las tareas, fuera del horario de trabajo?			X	
<b>¿En qué medida percibe usted el clima respecto al puesto de trabajo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
17	¿Se considera con el perfil idóneo para el puesto donde desempeña sus funciones?			X	
18	¿Considera que cuenta con conocimientos, cualidades, habilidades y destrezas para efectuar de forma eficiente sus actividades en su puesto de trabajo?			X	
19	¿Considera que las funciones que competen a su puesto están claramente definidas?			X	
20	¿Considera que existe una distribución del entorno físico de trabajo que facilita en el cumplimiento de sus responsabilidades?			X	
21	¿La empresa le proporciona los recursos e instrumentos de trabajo que son necesarios, los equipos y sus facilidades para el manejo con el fin de que usted tenga un buen desempeño en el puesto?			X	
22	¿Se siente satisfecho con el tiempo de trabajo, con el periodo que le otorgan para su descanso y con el horario de su trabajo?			X	
23	¿Usted se siente seguro y protegido como trabajador en su espacio de trabajo?			X	
<b>N°</b>	<b>Ítems para la variable 2: productividad laboral</b>	<b>Evaluación</b>			<b>Observaciones/Sugerencias</b>
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la motivación de la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
1	¿Usted cuenta con un entorno físico adecuado para desarrollar su trabajo?			X	
2	¿Su horario de trabajo, le permite conciliar con su vida familiar?			X	
3	¿La empresa le brinda un periodo de descanso razonable?			X	



4	¿Usted se siente motivado en su puesto donde trabaja?			X	
5	¿Considera que las tareas que usted realiza son de gran reto y desafiantes?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la satisfacción laboral?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de sus responsabilidades?			X	
7	¿Se siente satisfecho cuando cumple con sus metas diarias o trabajo diario?			X	
8	¿La empresa le brinda capacitaciones que le permita desarrollar sus competencias profesionales o laborales?			X	
9	¿En su trabajo, usted cuenta con un ambiente favorable y cooperativo?			X	
10	¿Tiene usted autonomía al desarrollar sus tareas diarias?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a las competencias que tiene en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11	¿Considera que cuenta con diversas aptitudes como el conocimiento, las habilidades y destrezas para efectuar sus actividades designadas oportunamente?			X	
12	¿La empresa le brinda equipos y/o herramientas necesarias para realizar sus funciones en un menor tiempo?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al trabajo en equipo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
13	¿En su equipo de trabajo se tiene una mente positiva, se tiene claro y se concreta lo que se pretende lograr?			X	
14	¿Usted toma la iniciativa para colaborar y participar con disposición en las tareas confiadas como equipo?			X	
15	¿Usted y sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de comunicarse activamente?			X	
16	¿Considera que lo que ha aportado en su trabajo es apreciado por sus compañeros?			X	



17	¿En su equipo de trabajo se cuenta con un líder que les guía, que estimula, motiva y ayuda en todo momento?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto al liderazgo?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
18	¿El jefe interactúa, se comunica y colabora fácilmente con usted?			X	
19	¿Usted como empleado acepta positivamente a su jefe?			X	
<b>¿En qué medida usted como trabajador se siente productivo respecto a la formación y desarrollo en la empresa?</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
20	¿La empresa le prepara adecuadamente para realizar un desempeño eficiente?			X	
21	¿La entidad le otorga capacitaciones que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X	
22	¿Usted recibe cursos de capacitación que le ayudan a mejorar su productividad en el trabajo?			X	
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>88</b>	

**Coefficiente de valor porcentual (c):  $c = (89/90) \times 100 = 99\%$**

**Lugar y fecha:** Chota, 16 de diciembre del 2021

.....  
**Firma y sello del experto**

**DNI N° 4228350**



Anexo 4. Base de datos de la V de Aiken para la variable clima organizacional

Ítems	Expertos					Suma	V
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5		
P1	2	2	1	2	2	9	0.90
P2	2	2	2	2	2	10	1.00
P3	2	2	2	2	1	9	0.90
P4	2	2	2	2	2	10	1.00
P5	2	2	2	2	2	10	1.00
P6	2	2	2	2	2	10	1.00
P7	2	2	2	2	2	10	1.00
P8	2	2	2	2	2	10	1.00
P9	2	2	2	2	2	10	1.00
P10	2	2	1	2	2	9	0.90
P11	2	2	2	2	2	10	1.00
P12	2	2	2	2	2	10	1.00
P13	2	2	2	2	2	10	1.00
P14	2	2	2	2	2	10	1.00
P15	2	2	2	2	2	10	1.00
P16	2	2	2	2	2	10	1.00
P17	2	2	1	1	2	8	0.80
P18	2	2	2	1	2	9	0.90
P19	2	2	2	2	2	10	1.00
P20	2	2	2	2	2	10	1.00
P21	2	2	1	2	2	9	0.90
P22	2	2	2	2	2	10	1.00
P23	2	2	2	2	2	10	1.00
<b>Promedio</b>							<b>0.97</b>



Anexo 5. Base de datos de la V de Aiken para la variable productividad laboral

Ítems	Expertos					Suma	V
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5		
P1	2	1	2	1	2	8	0.80
P2	2	2	2	2	2	10	1.00
P3	2	2	2	2	2	10	1.00
P4	2	2	2	2	2	10	1.00
P5	2	2	2	2	2	10	1.00
P6	2	2	2	2	2	10	1.00
P7	2	2	2	2	2	10	1.00
P8	2	2	2	2	2	10	1.00
P9	2	2	2	2	2	10	1.00
P10	2	2	2	2	2	10	1.00
P11	2	2	2	2	2	10	1.00
P12	2	2	2	1	2	9	0.90
P13	2	2	2	2	2	10	1.00
P14	2	2	2	2	2	10	1.00
P15	2	2	2	1	2	9	0.90
P16	2	2	2	2	2	10	1.00
P17	2	2	2	2	2	10	1.00
P18	2	2	1	2	2	9	0.90
P19	2	2	2	2	2	10	1.00
P20	2	2	2	2	2	10	1.00
P21	2	2	2	2	2	10	1.00
P22	2	2	2	2	2	10	1.00
<b>Promedio</b>							<b>0.98</b>



Anexo 6. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total
E1	4	4	1	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	100.00
E2	4	4	1	2	5	4	2	5	5	3	1	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	80.00
E3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	90.00
E4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	105.00
E5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114.00
E6	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	102.00
E7	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	108.00
E8	3	4	1	2	2	4	2	3	5	2	1	2	1	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	62.00
E9	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110.00
E10	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	3	97.00
E11	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	105.00
E12	3	3	1	3	5	3	5	5	5	4	5	5	1	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	92.00
E13	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95.00
E14	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89.00
E15	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	101.00
E16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	102.00
E17	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	110.00
E18	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	101.00
E19	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99.00
E20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	79.00
E21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	103.00
E22	4	3	2	1	4	5	4	5	3	3	2	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	87.00
E23	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	81.00
E24	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90.00
E25	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	74.00
E26	4	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	85.00
E27	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	92.00
E28	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	83.00
E29	3	4	1	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81.00
E30	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90.00
E31	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	68.00
E32	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	87.00
E33	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86.00
E34	4	5	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	100.00
E35	4	5	2	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	102.00
E36	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	99.00
E37	4	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	103.00
E38	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	97.00
E39	4	5	3	4	2	2	5	3	1	3	2	4	3	5	5	4	4	4	2	3	3	4	2	77.00
<b>Estadísticos-Varianzas</b>																							<b>144.605</b>	
<b>Total varianza</b>																							<b>17.827</b>	
0.6	0.7	1.3	1.3	0.7	0.8	0.8	0.7	1.0	0.7	1.2	0.7	1.1	0.5	0.5	0.6	0.7	0.5	0.8	0.4	0.5	1.1	0.7		



Anexo 7. Base de datos del coeficiente Alfa de Cronbach para la variable productividad laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total
E1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	100.00
E2	4	3	4	5	4	5	5	4	3	2	2	5	3	4	3	2	5	4	3	4	4	2	80.00
E3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	88.00
E4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	103.00
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	108.00
E6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	98.00
E7	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	1	99.00
E8	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	4	4	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	54.00
E9	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	103.00
E10	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	90.00
E11	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	96.00
E12	5	5	3	1	3	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	84.00
E13	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	90.00
E14	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	88.00
E15	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	2	90.00
E16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	87.00
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	108.00
E18	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	98.00
E19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	2	99.00
E20	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	70.00
E21	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	100.00
E22	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	93.00
E23	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	80.00
E24	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	84.00
E25	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61.00
E26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	86.00
E27	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	76.00
E28	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	76.00
E29	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	79.00
E30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	84.00
E31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	62.00
E32	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	84.00
E33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85.00
E34	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	3	1	86.00
E35	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	97.00
E36	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	95.00
E37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	90.00
E38	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	92.00
E39	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	4	4	3	80.00
																						<b>151.498</b>	
																						<b>Total varianza</b>	
0.4	1.3	1.0	1.1	1.0	0.6	0.5	0.5	0.7	1.0	0.5	0.5	0.9	0.5	0.7	0.8	0.9	1.2	1.1	0.4	0.5	1.1	<b>17.511</b>	



Anexo 8. Resultados obtenidos de las fichas de validación por juicio de expertos

<b>Validación del cuestionario de encuesta</b>	
<b>Expertos</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Experto 1:</b> Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	100%
<b>Experto 5:</b> Juan Fernando Vallejos Díaz	99%
<b>Experto 3:</b> Lita Elvira Saldaña Dávila	94%
<b>Experto 4:</b> Rojas Campos Edy	94%
<b>Experto 2:</b> María Elena Cárdenas León	99%
<b>Promedio</b>	<b>97%</b>



Anexo 9. Carta de autorización de uso de la información



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chota, 04 de octubre del 2021.

**CARTA N° 008 - 2021/PALMANDINA**

SR(ta): DORELY JHUDIT CIEZA PEREYRA  
KARITO JHOANA DAVILA RIVERA

**EACH. EN CONTABILIDAD UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE CHOTA**

**ASUNTO: AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION.**

**RAZON SOCIAL: PALMANDINA S.A.C.**

**RUC: 20487625061**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para hacerles llegar mi saludo y a la vez hacer de su conocimiento que se autoriza el uso de información no confidencial y aplicación de algún instrumento de recolección de datos para el desarrollo de su tema de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PALMANDINA S.A.C., Chota - 2021" los datos e información obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos de acuerdo a la solicitud recepcionada.

Sin otro particular expreso las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
PALMANDINA S.A.C.  
Rosi Maria Acha Rafael  
GERENTE GENERAL



Anexo 10. Ubicación de la empresa Palmandina S.A.C. (Tienda central en Av. Todos los Santos N° 1165, almacén 1 en la Av. Tacabamba (Shitapampa) y almacén 2 en la carretera longitudinal de la sierra), en la ciudad de Chota

