



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TESIS**

**Clima laboral y su impacto en la productividad de una
planta procesadora de menestras del distrito de José
Leonardo Ortiz, 2023.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

Autor

Bach. Cortez Ceron, Marco Antonio

<https://orcid.org/0009-0005-9055-0552>

Asesora

Dra . Maria Malena Torres Diaz

<https://orcid.org/0000-0002-4973-7332>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales.**

Sub línea de Investigación:

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024

Declaración jurada de originalidad

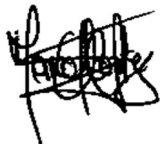


Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) estudiante (s)del Programa de Estudios de la **Escuela profesional de Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cortez Ceron, Marco Antonio	DNI: 09462013	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 17 de diciembre de 2023

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CORTEZ_CERON_TESIS_Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de menes

RECuento DE PALABRAS

6948 Words

RECuento DE CARACTERES

39064 Characters

RECuento DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.8MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 27, 2023 10:26 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 27, 2023 10:26 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

**Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de
menstras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023.**

Aprobación del jurado

.....
MG. CARMONA BRENIS, KARINA PAOLA
Presidente del Jurado de Tesis

.....
MG. LLACSA VASQUEZ, MERCEDES
Secretario del Jurado de Tesis

.....
MG. BERNAL MARCHENA, LUISA PAOLA DE LOS MILAGROS
Vocal del Jurado de Tesis

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MATERIAL Y MÉTODO	11
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación	11
2.2.	Variables, Operacionalización	11
2.3.	Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección	12
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5.	Procedimiento para la recolección de datos	13
2.6.	Procedimiento de análisis de datos	14
2.7.	Criterios éticos	14
III.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
3.1	Resultados	15
3.2	Discusión	21
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
4.1	Conclusiones	25
4.2	Recomendaciones	27
V.	REFERENCIAS	29
VI.	ANEXOS	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de una planta procesadora del distrito de José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque. Respecto a lo metodológico fue de tipo básico con enfoque cuantitativa, respecto al diseño de investigación se considera no experimental, correlacional y transversal. Se contó con una población de 26 trabajadores, quienes respondieron a los cuestionarios de escala de clima laboral de Sonia Palma y al cuestionario que mide la productividad de María del Carmen Bravo, (adaptado por el presente autor), ambos instrumentos con validez nacional y con evidencia de validez por criterio de jueces para ser aplicado en esta investigación. La distribución de las puntuaciones de los instrumentos suministrados a la muestra de estudio fue analizados a través del estadístico de Shapiro-Wilk, evidenciándose que en el constructo clima laboral y cada una de sus dimensiones la distribución es no normal ($p < .05$); no obstante, en la variable productividad y sus factores existe normalidad en la distribución de sus puntuaciones. Por lo cual, para efectuar el análisis correlacional correspondiente, se utilizó un coeficiente no paramétrico rho de Spearman, logrando encontrar un valor de .209 y significancia $p < .306$, lo que quiere decir que existe correlación de manera positiva, pero de efecto pequeño, dado que no presenta significancia estadística ($p > .05$). Con ello, nos permite indicar que los participantes que perciben un adecuado clima laboral dentro de la organización en cierto modo suelen mostrar mejor productividad; no obstante, no es determinante debido que no hay significancia estadística en la correlación de las variables.

Palabras Clave: Clima laboral, productividad, eficiencia, eficacia.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the work environment and productivity in the workers of a processing plant in the district of José Leonardo Ortiz, in the province of Chiclayo, department of Lambayeque. Regarding the methodological aspect, it was quantitative and basic; regarding the research design, it is considered observational, transversal and correlational. There was a population of 26 workers, who responded to Sonia Palma's work environment scale questionnaires and Maria del Carmen Bravo's productivity questionnaire (adapted by the present autor), both instruments with national validity and with evidence of validity by judges' criteria for be applied in this research. The distribution of the scores of the instruments provided to the study sample was analyzed using the Shapiro-Wilk statistic, showing that in the work climate construct and each of its dimensions the distribution is non-normal ($p < .05$); However, in the productivity variable and its factors there is normality in the distribution of their scores. Therefore, to carry out the correlational analysis of the variables, a non-parametric Spearman rho coefficient was used, managing to find a value of .209 and significance $p < .306$, which means that there is a positive correlation but with a small effect. , since does not present statistical significance ($p > .05$). With them it allows us to indicate that participants who perceive an adequate work environment within the organization in a certain way tend to show better productivity, however, it is not decisive because there is no statistical significance in the correlation of the variables.

Keywords: Work environment, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

El Clima laboral adquiere gran importancia dentro del nuevo orden del desarrollo sustentable y la competitividad de las empresas, dado que un buen manejo de este factor permite a una organización, ser más competitiva en el ámbito en el que se desarrolla y por ende lograr obtener un mayor éxito. Con ello se permite a su vez que el desenvolvimiento de las habilidades, desarrollo de las destrezas y la consolidación de conocimientos de los colaboradores sean optimizados y contribuyan al fortalecimiento de los objetivos de la empresa.

Este clima laboral es fundamental en toda empresa por la influencia sobre la productividad, el clima laboral impacta de un 20 a 30% sobre el rendimiento de la productividad, es decir parte de los resultados de una compañía dependen en gran parte del manejo por mantener un adecuado clima laboral dentro de la organización, Goleman, 2019, citado por Yoctun et. al. (2020).

El clima organizacional afecta cómo los colaboradores perciben su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción en relación con el entorno humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario, razón por la cual interviene en la satisfacción de los empleados y, en consecuencia, en la productividad, Pilligua et. al. (2018).

Sobre este recurso humano tan importante dentro de una organización, se describe como aquellas colaboradoras que tras ingresar, logran permanecer y luego participar en la empresa cualquiera sea su función, siendo un recurso vivo y dinámico, que tienen predisposición enfocado hacia el crecimiento de la organización y con ello el desarrollo de los miembros, siendo fundamental, tenerlos

motivados para un mejor y eficiente cumplimiento de sus funciones, Venutolo (2009).

Es de destacar que los investigadores están de acuerdo en que el lugar de trabajo afecta el desempeño de los trabajadores, porque afecta a las personas y a su percepción respecto al medio donde se encuentran. Es por ello, que se preocupan por medir esta variable dentro de organización y tomar las medidas correspondientes para su mejora, siendo incluso parte de los objetivos principales o en otros como medición de la productividad, ya que son conceptos altamente relacionados entre sí.

Actualmente la empresa, Great Place to Work® Institute, (GPTW) empresa internacional de investigación, dedicada a la asesoría y capacitación que ayuda a las empresas lograr identificar, generar y sostener un excelente ambiente de trabajo a través del desarrollo de una creación de culturas de trabajo confiables. Los resultados de medición contribuyen a las organizaciones a tomar las políticas necesarias para su mejoría correspondiente, siendo hoy por hoy un objetivo de muchas organizaciones pertenecer al ranking generado por esta institución.

Para GPTW, un factor para obtener un excelente lugar de trabajo, no se define por el conjunto de beneficios, actividades o programas otorgados al empleado, sino en el fortalecimiento de los lazos de calidad entre los individuos de una organización, sino que está basada en la confianza que exista entre colaborador y organización, el sentido de pertenencia e identidad y la camaradería entre sus miembros.

De acuerdo a información de la Cámara de Comercio de Lima (2021), en sus resultados se observa que la productividad de una empresa puede crecer hasta un

30% con un adecuado manejo del ambiente laboral, situación que lleva a las empresas a observar con mayor detalle al recurso humano y su percepción de la organización.

El clima organizacional agrupa las particularidades del lugar físico, que luego determinan la personalidad de la empresa y la distinguirá de las otras. Cualquiera de los estados del clima, bueno o malo, conlleva a efectos que pueden ser positivos o negativos para la empresa. De esta manera las consecuencias positivas que se puede tener de un buen clima organizacional son: obtener una alta productividad, mayor satisfacción, mejor adaptación, una baja rotación y una mayor innovación, resultando que la organización sea más eficiente, por otro lado, los efectos negativos de un mal clima son: una mayor inadaptación, baja innovación, disminución de la productividad e inclusive llegar a pérdidas socioeconómicas. Un clima laboral bueno permitirá el desarrollo correcto de la organización, conservando la evolución y generará ventajas competitivas en beneficio de la organización, Vega et. al. (2006) citado por Ortiz (2019).

Las variables clima organizacional y productividad laboral tienen una relación de suma importancia para determinar la conducta del empleado que trabaja en áreas de la salud, lo que permite mejorar aspectos como la innovación (Arias et. al. 2015), adaptación y la eficacia (Chiang et al 2007), Ortiz et. al. (2019).

Según una encuesta de APTITUS en el 2018, el 86% de los trabajadores del Perú, está dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo, debido a que viven un mal clima laboral. Esto indica que la mano de obra peruana está dispuesta a dejar de recibir salarios mensuales y buscar nuevos empleos debido a la tranquilidad del ambiente laboral. Igualmente, el 81% considera de gran relevancia el clima organizacional para su desempeño como trabajador, lo que significa que el

colaborador considera que su esfuerzo y dedicación no es reconocido de manera justa, por lo tanto, no podrá realizar bien su trabajo, Peralta (2018).

Ante esta realidad muchos investigadores se han preocupado por medir estas variables, de tal modo que puedan realizar las políticas correspondientes que lleven al logro de sus objetivos empresariales, a nivel internacional autores como Pilligua et. al. (2018) en Ecuador, concluyeron que el clima organizacional es clave en el rendimiento productivo de las organizaciones. Indica además que toda organización independiente del sector que desarrolle actividades, sea la categoría de pequeña, mediana o gran empresa, o la cantidad de empleados con los que cuente, debe mantener un agradable clima laboral, dado su influencia en la productividad y para ello debe existir una comunicación asertiva y efectiva en los diferentes niveles jerárquicos, así como permitir desarrollar liderazgo y autonomía en los niveles superiores, que permitan obtener resultados positivos a toda organización. Para Ortiz et. al. (2019) en Colombia concluye que los empleados perciben cada factor del clima laboral que tiene incidencia en la productividad, por lo tanto debe mantenerse un excelente entorno laboral para mantener una buena productividad, generando bienestar para los pacientes y mejorando la eficacia de sus empleados. Según Carranza et. al. (2021) en Colombia concluye que existen factores negativos que generan problemas en el clima laboral de la organización, mostrando que unos resultados de baja satisfacción de los colaboradores está relacionado directamente al resultado de productividad, por ello sus componentes como la forma de comunicación, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la motivación, los incentivos, las compensaciones, el reconocimiento, la flexibilidad de horarios, y demás, han sido los que han motivado un bajo clima laboral en la organización. Por otro lado, López et. al. (2021) en México, indica que, a pesar de tener un clima laboral en la categoría Saludable de la escala de satisfacción, se debe mejorar algunos aspectos para mejorar la productividad, incidiendo en la oportunidad de dar a los empleados el crecimiento profesional en la empresa.

A nivel nacional autores como Peralta (2019) concluye que el clima laboral y el desempeño laboral, mantienen un significativo grado de significancia, determinando que el desempeño laboral es influenciado por el clima laboral de la empresa. Recomendando no considerar como maquinas a sus empleados, o una máquina de producción sin descanso, por el contrario, considerar que es un ser humano que requiere cumplir sus necesidades sin descuidar su ambiente laboral y sobre todo familia.

Para Vives (2020), en su estudio concluye que se encuentra una gran significación entre las variables clima laboral y productividad académica, , destaca que cuando las condiciones de trabajo son mejoradas en la organización, los individuos mejoran su productividad, destaca que un ambiente hostil, falta de comunicación, sumado a la falta de trabajo en equipo entre los miembros de la organización afecta negativamente sobre la productividad.

Por otro lado, Zumaeta et. al. (2020) determina que el clima laboral influye directa y positivamente sobre la productividad de los empleados de la empresa de su investigación, pero recomienda establecer mejores mecanismos de comunicación, aun cuando la productividad mejora por el buen uso de los recursos, esto podría elevarse aún más con mejores condiciones laborales y la constante capacitación del personal.

Así mismo Ligarda (2020) concluye en su tesis de investigación que si existe una relación entre las dos variables: el Clima organizacional o laboral y la variable Productividad de los trabajadores de la empresa estudiada, siendo esta positiva, destaca la relación positiva alta de las dimensiones Salarios justos, condiciones de trabajo y relación empleado – trabajador. Además, recomienda que la empresa se integre a sistemas de gestión de calidad, gestión medio ambiental y sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que permitirán incrementar el grado de

clima laboral. Bazalar et. al. (2020), concluyeron que existe una gran vinculación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los empleados de la Universidad Nacional del Callao. Mendoza (2021) concluye que la relación Clima laboral y Desempeño Laboral es directa y positiva del personal de una institución dedicada a la Capacitación del Perú, recalcando que existen carencias en los espacios donde se desempeñan y recomienda identificar los equipos adecuado y los elementos de ergonomía, equipos tecnológicos entre otros necesarios para un buen desempeño.

Autores a nivel local, investigadores como Neira (2019), establece que el clima laboral es determinante para el éxito de la compañía, estableciendo la necesidad de una buena comunicación entre jefes y subordinados, recomienda que la Gerencia implemente acciones que permita incrementar el grado del clima laboral, dando mayor participación y tomando en cuenta el aporte de los trabajadores, así como promover capacitaciones que permitan ser más eficientes en sus procesos. Altamirano (2020) concluye que la variable Clima laboral mantiene una relación directa, alta y positiva sobre la variable Productividad Laboral, para los empleados de una agencia bancaria en esta ciudad, por los altos niveles de valoración, pero a nivel de dimensiones, se observa que los factores en este caso cooperación y apoyo, motivación y liderazgo, innovación y reconocimiento, muestran una valoración regular con respecto a los factores de cohesión social, percepción de apoyo y la confianza, recomendando para ello realizar talleres de motivación y actividades integradoras que permiten una mejor relación líder-colaborador, pues ha quedado demostrado que si mejora el clima laboral mejorar la productividad proporcionalmente. Romero (2020), concluye en su investigación que el alto clima de satisfacción laboral de la empresa se debe a la favorable percepción de sus dimensiones, así como de las excelentes relaciones interpersonales, un asertivo liderazgo, con un elevado de sentido de pertenencia con la empresa, la retribución económica que se siente equitativa y justa, dando a conocer los objetivos organizacionales oportunamente, y un elevado nivel de

cooperación entre los empleados. La variable productividad es alta por la eficiente organización de las tareas, la colaboración entre empleados, la puntualidad de los empleados, el nivel de responsabilidad asumido en sus funciones, la fortaleza de realizar el trabajo bajo presión, y la proactividad de sus empleados.

Hoyos (2020), en su investigación encuentra una magnitud de clima MEDIO, lo que demuestra que no hay una buena percepción del lugar de trabajo por parte de los empleados, es por ello que diseña un programa motivacional en base a la teoría de motivación de ERC de Alderfer, quien mencionó que el ser humano busca satisfacer la necesidad de existencia, la necesidad de relación y la necesidad de crecimiento, con un programa de 12 sesiones basados en estrategias de relación, existencia y crecimiento, luego del programa se volvió a tomar la encuesta de satisfacción, obteniendo un nivel de clima favorable.

Por último, Gonzales (2022) establece la relación que existe entre las variables clima laboral y la productividad como una relación positiva, debido a que los empleados municipales dan a conocer mediante los resultados de la encuesta, que contar con un moderado y productivo ambiente de trabajo es relevante para mantener y brindar las condiciones necesarias que permitan desarrollar sus actividades, en beneficio de la municipalidad y de los contribuyentes..

Por lo expuesto, es necesario tomar especial interés en lograr el incremento del nivel de satisfacción del colaborador, en los diferentes factores y fomentar su desarrollo dentro de la empresa, de tal modo que contribuyan a generar una mayor productividad acorde a los objetivos de la empresa, tomando en cuenta que la procesadora de menestras se encuentra en la región norte del país, específicamente Lambayeque, caracterizada por la gran producción de menestras, cereales y leguminosas, es de mucha importancia mantener altos estándares de calidad y competitividad para lograr el desarrollo de la región. Entiéndase que la

actividad agroindustrial se caracteriza por un consumo de recurso humano en actividades primarias y en su mayor caso regidos por una ley 27360 Ley de promoción del sector agrario, que no contempla mismos beneficios laborales que otros regímenes laborales.

Además de la evidenciado anteriormente ubicamos el sustento teórico propuesto por Litwin y Stinger que definen la conducta de los miembros de una empresa sin atribuirlos a factores organizativos existentes. Al analizar el clima organizacional, se puede identificar los factores que influyen en el clima laboral, las percepciones que exigen al interior de la organización y las relaciones internas de la organización, (Brunet 2004, citado por Corichi, et. al. 2013).

Según el Modelo de Schneider y Hall, el Clima organizacional son los elementos relacionados con los objetivos de una organización, como el liderazgo, la base organizacional y el desarrollo de la toma decisiones, por lo tanto, es necesario una evaluación de la cultura organizacional para determinar la percepción de una organización. Las características organizacionales crean condiciones de sublimación dentro de la misma organización los mismos que afecta fuertemente en la motivación y conducta de los miembros de la empresa, con se afecta la productividad del trabajador, porque se ha visto alterado su satisfacción en relación a su ambiente laboral, (Goncalves, 2005; citado por Corichi , et. al. 2013).

La Teoría de Likert, establece que los comportamientos adoptados por los subordinados dependen directamente del comportamiento de los gerentes y de la situación organizacional que perciben los subordinados, confirmando que las reacciones están determinadas por la percepción. Estableciendo que existen tres variables que influyen en la percepción del clima laboral, Variables causales que incluyen estructuras organizativas y de gestión, toma de decisiones, competencias

y actitudes; variables intermedias que conforman los procesos organizacionales y por ultimo las variables finales que son el resultado de las interacciones de las variables causales e intermedias, (Goncalvez 2005, citado por Corichi et. al. 2013).

Según el Modelo de Robbins reconoce que las percepciones sobre los factores externos e internos que mantienen los empleados dependen generalmente de las relaciones, actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tiene dentro de la empresa, y no como resultado del comportamiento de los empleados, (Goncalvez, 2005 citado por Corichi, et. al. 2013).

La Teoría del Value Profit Chain establece que los colaboradores con alto grado de motivación, leales y altamente productivos crean mayor valor para sus clientes, quienes se convierten en compradores leales y demuestran ese valor actuando como embajadores de la empresa. En última instancia, todo esto conduce a mejores resultados financieros y permite a las organizaciones comprometerse más con sus trabajadores (Heskett, et al 2003). El básico enfoque de la cadena valor-beneficio se basa en el intercambio de valor en el marco de relaciones duraderas. Para sostener estas relaciones, una organización no solo debe recibir algo a cambio, sino también darlo. El valor que una empresa otorga a un trabajador mediante una remuneración justa, constante capacitación y un agradable ambiente laboral, los motivará y les facilitará la entrega de valor a sus clientes. Cuando los clientes están muy satisfechos, esa satisfacción se refleja en el comportamiento de los compradores y embajadores leales, (Goncalves 2005 citado por Corichi et. al. 2013).

Con toda esta información nos conlleva a realizar la pregunta de nuestra investigación ¿Cuál es el impacto de la variable clima laboral sobre la variable productividad de los colaboradores de una planta procesadora de menestras, año 2023?, justificando su importancia que esta investigación permitirá analizar las

dimensiones y como estas influyen en la formación del clima laboral, a fin de permitir estrategias o programas que permitan intervenir en cada una de ellas para mejorar el clima actualmente encontrado. El resultado permitirá beneficiar a las empresas del mismo sector cuyas características de clima y estructura son similares, permitiendo ser una guía para la generación de estrategias de mejoras en procesos de relaciones y acciones motivacionales, que permitan obtener un mayor grado de satisfacción laboral al desarrollar las tareas en la organización, obteniendo con ello una mayor productividad, como lo han indicado muchos autores.

Por ello se planteó como hipótesis de estudio, que el clima laboral impacta en la productividad de los colaboradores de una planta de proceso de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, planteando el objetivo general: Precisar la relación del clima laboral y la productividad de los trabajadores de una planta de proceso de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz. Mientras que dentro de los objetivos específicos tenemos en primera instancia a los objetivos correlacionales los cuales son: Precisar la relación de la dimensión realización personal con la variable productividad, precisar la relación de la dimensión involucramiento laboral con la variable productividad, precisar la relación de la dimensión supervisión con la variable productividad, precisar la relación de la dimensión comunicación con la variable productividad; por último, precisar la relación de la dimensión condiciones laborales con la variable productividad. En segunda instancia, precisamos los objetivos descriptivos los cuales son : conocer los niveles de clima laboral en los trabajadores de una planta de proceso de menestras de José Leonardo Ortiz y conocer los niveles de productividad de los trabajadores de una planta de proceso de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

- La presente investigación es de tipo básico, porque nos permite ampliar conocimientos, Gonzales (2004), tiene un enfoque cuantitativo, dado el empleo de recolección de datos para corroborar una hipótesis, (Fernández, 2014, citado por Altamirano 2020), en esta investigación se analizan las mediciones de manera estadística, con el fin de generar nuestras conclusiones. El diseño de investigación es no experimental, porque observamos en su ambiente natural al fenómeno para poder analizarlo, (Fernández, 2020, citado por Altamirano 2020); es correlacional porque se realiza la medición estadística de dos variables y la correlación entre ambas sin influencia de variable externa (Mejía, 2017, citado por Altamirano 2020); es transversal porque su aplicación es en un único momento.(Hernández 2018);

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Para Palma (2004) el clima laboral se entiende como la percepción del trabajador respecto a aspectos vinculados a su ambiente de trabajo. Su diagnóstico permite generar acciones que permiten prevenir y corregir aquellos aspectos negativos que la afectan con la finalidad de optimizar y favorecer el funcionamiento de los procesos de la organización.

Variable 2: Productividad

Para Medina (2010), lo define como la forma de emplear los factores productivos para la generación de bienes y servicios, que se ofertaran en un mercado, su objetivo es la optimización de dichos recursos empleados en el proceso de producción.

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Población y Muestra

La población está conformada por 26 colaboradores de la empresa procesadora de menestras, del distrito de José Leonardo Ortiz. Esta población está comprendida de 7 varones y 19 mujeres, con edades entre los 18 y 55 años de edad, todos residentes del distrito de José Leonardo Ortiz. Para el presente estudio se ha determinado seleccionar al 100 % de la población, de tal modo que permita emitir las conclusiones con mayor veracidad .

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada en la siguiente investigación es la encuesta, que se va a realizar mediante los instrumentos establecidos de manera presencial, para la obtención de mejores resultados. La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Casas et. al. 2003).

Por lo cual el cuestionario empleado para evaluar la variable clima laboral es el instrumento **Escala de Opiniones CL – SPC**, creado por Sonia Palma en el 2004, el cuestionario está compuesto por 50 elementos tipo escala Likert con calificación Nunca, Poco, Regular, Mucho o Siempre, que explora el nivel de percepción general del ambiente laboral y especifica con relación a las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Su administración es auto aplicada con una duración de 15 a 20 minutos, puede ser individual o colectiva, en su investigación Ortega (2018) obtiene con el Programa del SPSS, un alfa de Cronbach de 0.97; lo que refleja entonces una alta consistencia interna de los datos y nos permite indicar que es un instrumento es confiable.

Asimismo, el instrumento utilizado para evaluar la variable productividad es el **Cuestionario de productividad**, creado por María del Carmen Bravo Huerta en el 2017, adaptado por el presente autor para ser aplicado al proceso productivo de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación, este cuestionario compuesto por 20 elementos tipo escala Likert con calificación poco, regular, mucho o siempre, que permiten explorar el nivel de productividad basado en dos dimensiones Eficiencia y Eficacia. Su administración es auto aplicada con una duración de 15 a 20 minutos, puede ser individual o colectiva. Para Bravo (2017) en su validez del instrumento arroja un alfa de Cronbach de 0.803 lo cual permite afirmar que el instrumento del Nivel de productividad es de alta confiabilidad, de acuerdo al criterio de confiabilidad de valores.

2.5. Procedimiento para la recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos, se empezó entregando a cada miembro de la organización un cuadernillo de preguntas correspondiente al cuestionario de clima laboral, un lapicero y se dio las siguientes indicaciones, responder en un lapso de 20 min para cada cuestionario marcando para cada pregunta la alternativa que más se ajuste a su percepción, siendo las valoraciones Nunca, Poco, Regular, Mucho o Siempre, además se indica que el test es anónimo, pero si es necesario indicar sexo y área de trabajo.

Al término del tiempo del primer cuestionario, se procede a entregar el cuestionario de productividad que contiene 20 preguntas, donde los miembros deberán responder según a las valoraciones poco, regular, mucho o siempre, de acuerdo a su propia percepción, manteniendo la sinceridad en todo momento y adicionando que también es anónimo, pero debe indicarse sexo y área.

2.6. Procedimiento de análisis de datos

El procedimiento del análisis estadístico de los datos, se realizó con los programas Microsoft Excel y el Software estadístico IBM SPSS Statistics, los cuales nos permitieron obtener la proporción de los datos y porcentajes de los resultados de nuestras variables de una manera más eficaz y valorativa. Para determinar la relación entre las variables se realizó la prueba de Spearman.

2.7. Criterios éticos

Los miembros de la organización participaron de manera voluntaria, manifestando conscientemente su percepción, informados que los datos fueron procesados sin incluir sus nombres, es decir de una manera confidencial, con el objetivo de obtener información para mejorar las políticas respecto a las variables involucradas.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

TABLA 1

Correlación entre clima laboral y productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz.

Variable		rho	P
Clima laboral	Productividad	.209	.306

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 1, la evidencia correlacional sugiere correlación positiva de efecto pequeño entre el clima laboral con la productividad, coeficiente de correlación Spearman ($\rho = .209$), la cual no presenta significancia estadística ($p > .05$). Los hallazgos indican que los participantes que perciben un adecuado clima laboral dentro de la organización en cierto modo suelen mostrar mejor productividad, no obstante, no es determinante debido que no hay significancia estadística en la correlación de las variables.

Análisis correlacional

TABLA 2

Correlación entre la dimensión realización personal y las dimensiones de productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

	Variable	rho	P
Realización personal	Eficiencia	-.047	.820
	Eficacia	,494*	.010

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 2, se muestra que la dimensión realización personal se correlaciona de en sentido positivo y de efecto medio con la eficacia ($\rho = .494^*$), pero correlación de efecto trivial con eficiencia ($\rho = -.047$). Lo cual denota que los participantes que perciben un clima que les permita la realización personal estilan ser eficaces y no necesariamente eficientes.

TABLA 3

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y las dimensiones de productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

	Variable	Rho	P
Involucramiento laboral	Eficiencia	-.175	.393
	Eficacia	.327	.103

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 3, se muestra que el involucramiento laboral se relaciona en sentido directo de efecto medio con la eficacia ($\rho = .327$) y en sentido inverso de efecto

pequeño con la eficiencia ($\rho = -.175$). Dicha evidencia sugiere que los participantes que se perciben con un buen involucramiento laboral tratan de ser eficaces descuidando el ser eficientes.

TABLA 4

Correlación entre la dimensión supervisión y las dimensiones de productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

	Variable	Rho	P
Supervisión	Eficiencia	-.193	.346
	Eficacia	.352	.078

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 4, se indica que la dimensión supervisión se relaciona en sentido directo de efecto medio con la eficacia ($\rho = .352$) y en sentido negativo con la eficiencia ($\rho = -.193$), dicho hallazgo denota que los participantes que perciben la supervisión en la organización como adecuada suelen ser más eficaces que eficientes.

TABLA 5

Correlación entre la dimensión comunicación y las dimensiones de productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

	Variable	Rho	P
Comunicación	Eficiencia	-.020	.923
	Eficacia	,500**	.009

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 5, se muestra que la dimensión comunicación se relaciona de efecto grande y en sentido positivo con la eficacia ($\rho = .500^{**}$) y correlación de efecto trivial con la eficiencia ($\rho = -.020$), tales hallazgos correlacionales indican que los participantes del estudio que perciben a la comunicación dentro de la organización como idónea estilan mostrarse eficaces independientemente de ser eficientes o no.

TABLA 6

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y las dimensiones de productividad de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

	Variable	Rho	P
Condiciones laborales	Eficiencia	.104	.614
	Eficacia	,513**	.007

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Interpretación

En la tabla 6, se muestra que la dimensión condiciones laborales se correlaciona en sentido positivo de efecto grande con la eficacia ($\rho = .513^{**}$) y de efecto pequeño con la eficiencia ($\rho = .104$), dicha evidencia indica que los participantes que perciben adecuadas condiciones laborales dentro la organización suele ser eficaces en mayor medida que eficientes.

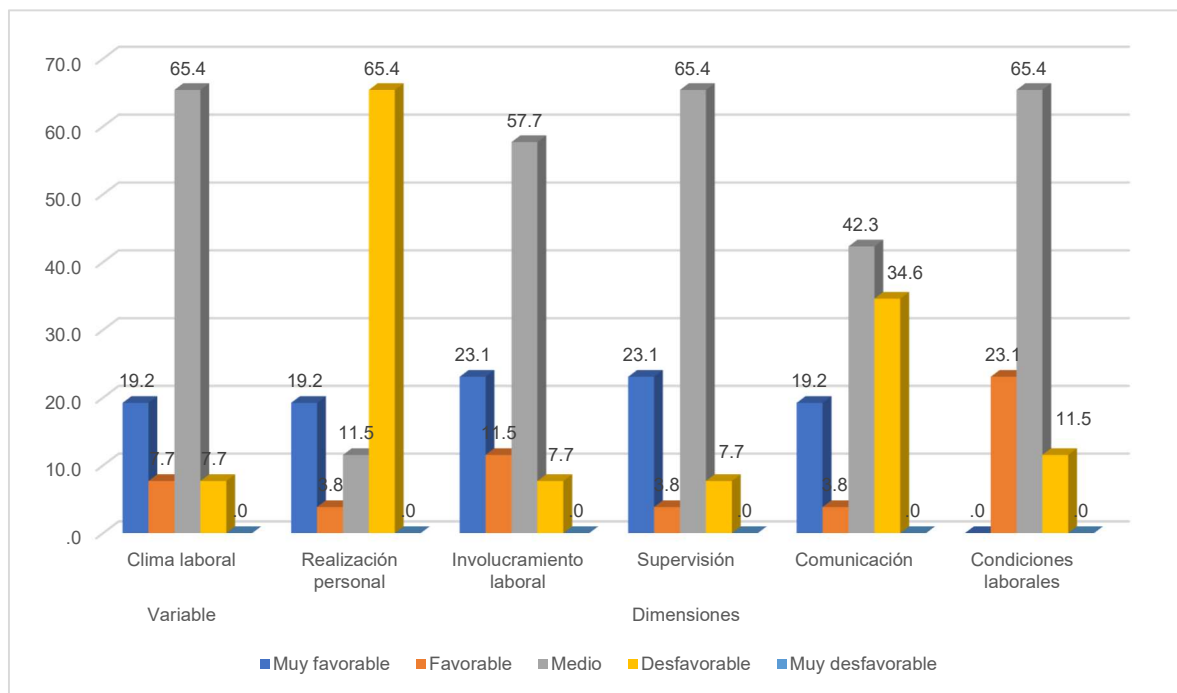
Análisis descriptivo

TABLA 7

Distribución de niveles de la variable clima laboral en los trabajadores de una procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

Nivel	Variable				Dimensiones							
	Clima laboral		Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Muy favorable	5	19.23	5	19.23	6	23.08	6	23.08	5	19.23	0	.00
Favorable	2	7.69	1	3.85	3	11.54	1	3.85	1	3.85	6	23.08
Medio	17	65.38	3	11.54	15	57.69	17	65.38	11	42.31	17	65.38
Desfavorable	2	7.69	17	65.38	2	7.69	2	7.69	9	34.62	3	11.54
Muy desfavorable	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	26	100.00	26	100.00	26	100.00	26	100.00	26	100.00	26	100.00

Figura 1



Interpretación

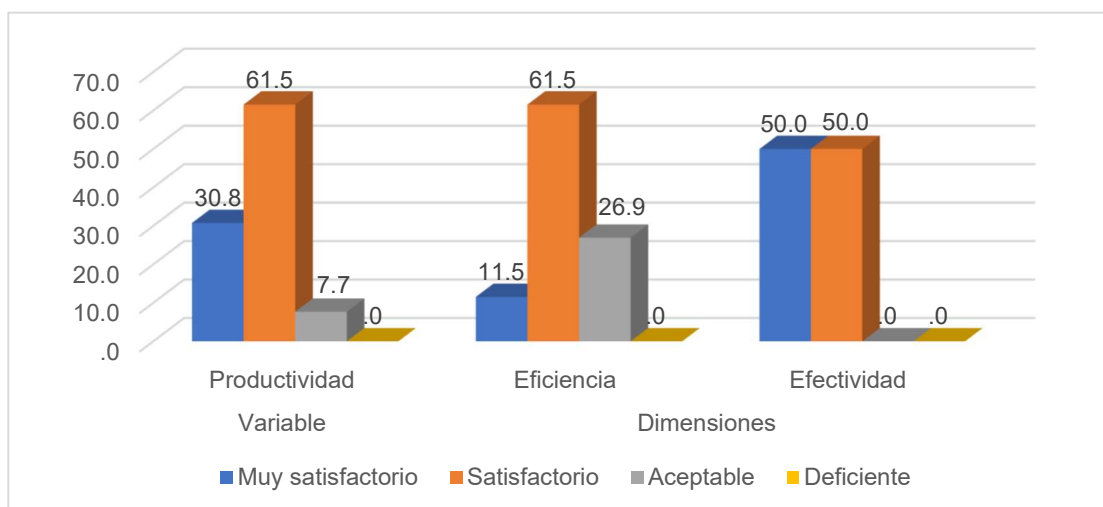
En la tabla 7 y figura 1, se aprecia el análisis de la variable clima laboral y su dimensionalidad, de tal modo que en la variable general predomina el nivel medio (65.4%), de modo similar en las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales también prevalece el nivel medio (42.3% a 65.4%), en tanto en la dimensión realización personal el nivel que predomina es desfavorable (65.4%).

TABLA 8

Distribución de frecuencias de la variable productividad en los trabajadores de una procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

Nivel	Variable		Dimensiones			
	Productividad		Eficiencia		Efectividad	
	F	%	F	%	F	%
Muy satisfactorio	8	30.77	3	11.54	13	50.00
Satisfactorio	16	61.54	16	61.54	13	50.00
Aceptable	2	7.69	7	26.92	0	.00
Deficiente	0	.00	0	.00	0	.00
Total	26	100.00	26	100.00	26	100.00

Figura 2



Interpretación

En la tabla 8 y figura 2, se describe la variable productividad y su dimensionalidad según categorías, de tal modo que en la variable global y la dimensión eficiencia prevalece el nivel satisfactorio (61.5%), seguido del nivel muy satisfactorio en productividad general (30.8%) y de aceptable en eficiencia (26.9%), y en la dimensión efectividad los niveles que prevalecen predominan los niveles muy satisfactorio y satisfactorio (50%).

3.2 Discusión

El objetivo general de la presente investigación es determinar el impacto del clima laboral sobre la productividad de los trabajadores de una planta de procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo necesario buscar la relación entre la variable independiente y la variable dependiente. Cada una de estas variables ha sido medida de acuerdo a sus dimensiones y validadas estadísticamente, obteniendo una evidencia correlacional que sugiere una correlación positiva de efecto pequeño entre el clima laboral con la productividad, coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=.209$), la cual no presenta significancia estadística ($p>.05$). Podemos interpretar que los trabajadores que perciben un adecuado clima laboral dentro de la organización en cierto modo suelen mostrar mejor productividad, no obstante, no es determinante debido que no hay significancia estadística en la correlación de las variables. Tal como lo determinó Gonzales (2022) en Perú, que existe relación positiva entre la variable clima laboral y la variable productividad, además manifestó que contar con un moderado y productivo ambiente de trabajo es relevante para mantener y brindar las condiciones necesarias que permitan desarrollar sus actividades en beneficio de los clientes o usuarios.

Como primer objetivo correlacional se buscó precisar la relación entre la dimensión realización personal y la variable productividad, encontrando una correlación en sentido positivo y de efecto medio con la eficacia ($\rho=.494^*$), pero correlación de efecto trivial con eficiencia ($\rho=-.047$). Lo cual denota que los participantes que perciben un clima que les permita la realización personal estilan ser eficaces y no necesariamente eficientes.

Como segundo objetivo correlacional se buscó precisar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad, encontrando que existe relación en sentido directo de efecto medio con la eficacia ($\rho=.327$) y en sentido inverso de efecto pequeño con la eficiencia ($\rho=-.175$). con ello podemos presumir que los trabajadores que se perciben con un buen involucramiento laboral tratan de ser eficaces descuidando el ser eficientes.

Como tercer objetivo correlacional se buscó precisar la relación entre la dimensión supervisión y la variable productividad, encontrando que existe una relación en sentido directo de efecto medio con la eficacia ($\rho=.352$) y en sentido negativo con la eficiencia ($\rho=-.193$), para este caso podemos presumir que los trabajadores que perciben la supervisión en la organización como adecuada suelen ser más eficaces que eficientes.

Como cuarto objetivo correlacional se buscó precisar la relación entre la dimensión comunicación y la variable productividad, encontrando que existe una relación de efecto grande y en sentido positivo con la eficacia ($\rho=.500^{**}$) y correlación de efecto trivial con la eficiencia ($\rho=-.020$), tales hallazgos correlacionales indican que los trabajadores del estudio que perciben a la

comunicación dentro de la organización como idónea estilan mostrarse eficaces independientemente de ser eficientes o no.

Como quinto objetivo correlacional se buscó precisar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad, encontrando que existe una relación en sentido positivo de efecto grande con la eficacia ($\rho=.513^{**}$) y de efecto pequeño con la eficiencia ($\rho=.104$), con ello podemos indicar que los trabajadores que perciben adecuadas condiciones laborales dentro la organización suele ser eficientes en mayor medida que eficientes.

Como primer objetivo descriptivo se buscó precisar la magnitud del nivel de percepción del clima laboral, encontrando que se ha obtenido un puntaje total en promedio para la variable Clima laboral de 162 puntos que lo ubica en la categoría Clima Laboral MEDIO, (véase anexo 14) lo que representa el 65% de colaboradores, seguido de MUY FAVORABLE con el 19%, pero MUY DESAFAVORABLE, solo tiene un 7.69% de la población . Asimismo se buscó precisar cuáles son las dimensiones que influyen en el resultado del clima laboral, donde podemos observar que las dimensiones Comunicación, Condiciones laborales y realización personal, han obtenido una categoría de MEDIO, lo que nos da a entender que los trabajadores tienen una percepción media de su ambiente laboral, mientras que las dimensiones involucramiento laboral y supervisión se encuentra en la categoría FAVORABLE de acuerdo a la categorización establecida estadísticamente en nuestra investigación (ver tabla 7, figura 1), lo que nos hace entender que las políticas de la organización respecto a estas dimensiones son percibidas de manera positiva.

Como segundo objetivo descriptivo se buscó precisar la magnitud del nivel de productividad, encontrando, como muestra el anexo 15, que la percepción de los trabajadores obtuvo un puntaje de 59, que lo ubica en una categoría de SATISFACTORIO, lo que nos da a entender que ellos tienen una percepción positiva de su aporte a la empresa, lo que se evidencia al analizar sus dimensiones que también se encuentran en la categoría SATISFACTORIO, entendamos que es una percepción del colaborador respecto a su rendimiento dentro de la organización. Cabe precisar que el 61.54% de los trabajadores percibe a la productividad como SATISFACTORIO, seguido del 30.77% que lo percibe como MUY SATISFACTORIO, mientras que el 7.68% de los participantes lo percibe como ACEPTABLE. De tal modo que podemos precisar que dimensión influye en el resultado de la productividad; para el caso de la dimensión Eficiencia el 61.54% la considera como SATISFACTORIO, seguido del 26.92% que lo considera como ACEPTABLE y solo el 11.54% lo considera MUY SATISFACTORIO. Mientras que para la eficacia el 50% de los empleados la considera MUY SATISFACTORIO y el otro 50% como SATISFACTORIO (véase tabla 8, figura 2). Podemos presumir que hay más predisposición a ser más eficaces que eficientes, como refiere Vergara (2019) que por la competencia alta que existe en el mercado, las empresas se ven en la necesidad de buscar trabajadores que presenten aptitudes apropiadas para que puedan desarrollarse de manera eficiente y eficaz en las labores diarias; para ello, el clima laboral debe de ser el indicado para que les permita sentirse conformes, pero sobre todo, satisfechos con la empresa, que lo conlleva a ser más productiva.

Por último, queda señalar que la probabilidad de un mayor efecto en la productividad de los trabajadores de una empresa procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, se deba más a otras variables y con diversas dimensiones, que no son materia de la presente investigación; por ejemplo, citando a Jiménez (2023) refiere que hay una relación de la informalidad en el empleo del sector agroindustrial, con la baja productividad de trabajo, esta dificultad que tienen

las empresas para formalizarse, sea por trámites administrativos u otros costos, origina la falta de supervisión de las instituciones tutelares que velan por los derechos de los trabajadores, podemos deducir que una mayor exigencia en la productividad, puede ocasionar denuncias de los trabajadores ante dichas instituciones, convirtiéndose en un círculo vicioso entre la informalidad y la baja productividad. Esta puede ser una de tantas variables que pueden tener una relación de efecto mayor sobre la productividad, que da pie a realizar nuevos estudios sobre la materia.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Luego de determinar los resultados, se concluye que, dentro de la percepción de los trabajadores de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023:

- Existe correlación positiva, no significativa entre clima laboral y productividad lo cual indica que un incremento del nivel de clima tendrá un efecto pequeño sobre la productividad.
- Respecto a la dimensión realización personal y la variable productividad, existe correlación en sentido positivo y de efecto medio con la dimensión eficacia, pero correlación de efecto trivial con eficiencia. Lo cual denota que los participantes que perciben un clima que les permita la realización personal estilan ser eficaces y no necesariamente eficientes.
- Respecto a la dimensión involucramiento laboral, existe correlación en sentido directo de efecto medio con la eficacia y en sentido inverso de efecto pequeño con la eficiencia . Dicha evidencia sugiere que los participantes que

se perciben con un buen involucramiento laboral tratan de ser eficaces descuidando el ser eficientes.

- Respecto a la dimensión supervisión se relaciona en sentido directo de efecto medio con la eficacia y en sentido negativo con la eficiencia, dicho hallazgo denota que los participantes que perciben la supervisión en la organización como adecuada suelen ser más eficaces que eficientes.
- Respecto a la dimensión comunicación se relaciona de efecto grande y en sentido positivo con la eficacia y correlación de efecto trivial con la eficiencia, tales hallazgos correlacionales indican que los participantes que perciben a la comunicación dentro de la organización como idónea estilan mostrarse eficaces independientemente de ser eficientes o no.
- Respecto a la dimensión condiciones laborales se correlaciona en sentido positivo de efecto grande con la eficacia y de efecto pequeño con la eficiencia, dicha evidencia indica que los participantes que perciben adecuadas condiciones laborales dentro la organización suele ser eficaces en mayor medida que eficientes.
- Prevalece la categoría medio del nivel de clima laboral, por el aporte de las dimensiones supervisión, involucramiento laboral y condiciones laborales, de disminuir su percepción estas afectaran negativamente el resultado del clima laboral. Las dimensiones comunicación y realización personal de la variable clima laboral, se encuentran en nivel desfavorable, de incrementarse su percepción afectaran negativamente al resultado del clima laboral.

- Prevalece el nivel satisfactorio en la variable productividad, respaldado por la dimensión efectividad cuya percepción del 50% lo ubica en el nivel muy satisfactorio y el otro 50% en el nivel satisfactorio, seguido de la dimensión eficiencia que tiene una percepción del 61.545 en el nivel satisfactorio, lo que significa que, si mejoramos la percepción de los niveles de la dimensión eficiencia, lograremos una mayor percepción de toda la variable productividad.

4.2 Recomendaciones

En base a nuestras conclusiones, nos permitimos recomendar a la gerencia de la planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz:

- Formalizar el ingreso de los trabajadores de acuerdo a las leyes laborales vigentes, que permitan dar seguridad y sobre todo estabilidad económica y emocional, para poder brindar su máximo potencial en beneficio de una mayor productividad.
- Establecer programas de capacitación constante del personal y una política de meritocracia que brinde oportunidades de desarrollo y establezca líneas de carrera, que permitan a sus trabajadores mediante el crecimiento personal alcanzar la motivación necesaria para que puedan lograr su máximo potencial y pueda construir una vida feliz, que le permita sentirse orgulloso de lo que logran junto a su empleador.

- Establecer mecanismos de comunicación asertiva entre los diferentes estamentos que conforman la organización.
- Brindar las herramientas necesarias y actualización de tecnologías empleadas en el desarrollo de las actividades productivas, con la finalidad de buscar mayor nivel de productividad, permitiendo la mejora en la eficiencia y eficacia de las tareas diarias, permitiendo otorgar mayor responsabilidad que le permitan tomar sus propias decisiones en la resolución de sus problemas cotidianos.
- Identificar variables de medición de la productividad de sus trabajadores, mediante asignación de cuotas y metas de corto, mediano y largo alcance, las mismas que deben ser logrables y a su vez retadores.

V. REFERENCIAS

- Altamirano, R. (2020) Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi banco, agencia Chiclayo cercado, recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazalar, M. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Carranza, D. et. al. (2021) , Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya para aumentar el rendimiento en la productividad, recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43743/amcharrisn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casa ,J. et. al (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos, recuperado en <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Cies (2021) En busca de una mayor productividad del agro en el Perú, mesa de investigación, recuperado de: https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/es_100_mi-comunidades_y_produccion_agricola.pdf
- Corichi, A. et. al. (2013) El Clima organizacional un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas, recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html#refe1>
- Curo, J. & Ruiz, GK (2018) Análisis del clima laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo, recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5278>
- Davila, R. et. al. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana, Revista Venezolana de Gerencia, Open Access, Volumen

26, Issue Special Issue 5, Pages 663 – 677, 8 August 2021
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112625410&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=clima+laboral&sid=fb8e75efc165f32bcf4257a0f4ecc879&sot=b&sdt=b&sl=28&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+laboral%29&relpos=5&citeCnt=4&searchTerm=>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Santiago de Chile: Penguin Random House Grupo Editorial. Recuperado de <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>

Gestión on line (2021) Supermercados Peruanos ganó el Premio Especial cuidado brindado por Great Place To Work, recuperado de: <https://gestion.pe/publireportaje/supermercados-peruanos-gano-el-premio-especial-cuidado-brindado-por-great-place-to-work-noticia/#:~:text=PRIORIZANDO%20LA%20SALUD&text=Su%20labor%20ha%20sido%20reconocida,en%20el%20contexto%20del%20coronavirus>.

Greatplacetowork.com.pe (s.f.) official page, recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.pe/>

Grifol, D. (2015). ¿Qué es productividad laboral? *Productividad en el Trabajo*: DanielGrifol.es. Recuperado de <https://danielgrifol.es/que-esproductividad-laboral/>

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Iglesias, A. et. al. (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa, recuperado de: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924#:~:text=Las>

[%20principales%20teor%C3%ADas%20analizadas%20en,el%20estudio%20del%20clima%20organizacional.](#)

Jiménez, E. (2023) Informalidad golpea a 6 regiones del país este año y no se espera mejora para el 2023, Macroconsult, recuperado de <https://www.compite.pe/noticia/14584/>

Ligarda, K. (2020) Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa distribuidora de alimentos, recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7369fb1e-96f1-4062-a179-e286fa4e8385/content>

López, N. et. al (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad, Caso Unión Soluciones S.A.S. recuperado de <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/#:~:text=El%20clima%20laboral%20representa%20el,de%20productividad%20que%20sean%20satisfactorios.>

Manturano, C. (2017) Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de lima, recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3505f2f9-cfb8-4ab9-a7b4-d0026d1d517f/content>

Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 69, 110-119 Recuperado en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20619966006>

Mendoza, J. (2021) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021”, recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Melo, Yenni (2023) Producción de papa en peligro por Fenómeno de El Niño: advierten escasez y alza de precios en mercados, INFOBAE, recuperado de

<https://www.infobae.com/peru/2023/07/01/produccion-de-papa-en-peligro-por-fenomeno-de-el-nino-advierten-escasez-y-alza-de-precios-en-mercados/>

Nina, S. (2020) Impacto del fenómeno del niño en el crecimiento del PIB, en el desempleo, la distribución del ingreso recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24661>

Ortiz, L. et. al. (2019) Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional, recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>

Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. Recuperado en https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls%20pc_manual_oedici%C3%B3n

Peralta, P. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa outsourcing en Lima Peru, recuperado de https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pilligua, et. al. (2018) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Recuperado de <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

Ramos, D. (2012) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=D4E1D1B7F52DDFC548550939DB748418.jvm1?sequence=1>

Rivera, J. (2016) El clima laboral y su influencia en la productividad de la empresa essence's salón & spa s.a.c – Piura durante el año 2015, recuperado de <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5434>

- Ucros, M. et. al. (2013) En su estudio Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Valdivia, D. (2023) fenómeno el niño provoca la reducción del 60% de empleos en sector agroindustrial en la libertad recuperado de <https://www.infobae.com/peru/2023/10/17/fenomeno-el-nino-provoca-la-reduccion-del-60-de-empleos-en-sector-agroindustrial-en-la-libertad/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20un%20an%C3%A1lisis,palta%20ha%20disminuido%20en%2020%25.>
- 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) , recuperado de <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>
- Vergara, C. (2019). AF Medios. Obtenido de AF recuperado de: <https://www.afmedios.com/2>
- Vives, L. (2020). Relación entre clima laboral y productividad en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo – 2020, recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10250/Vives%20Coronado%2C%20Luis%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yoctun, C. et. Al. (2020) Contribución del clima laboral en la productividad del personal de producción en la empresa Ditranserva, recuperado de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3392#:~:text=Por%20lo%20que%20se%20concluy%C3%B3,la%20toma%20de%20datos%20inicia>
[l.](https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3392#:~:text=Por%20lo%20que%20se%20concluy%C3%B3,la%20toma%20de%20datos%20inicia)
- Zumaeta, Ray & Flores, Claudia (2020) Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019, recuperado de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VI. ANEXOS

ANEXO 1: ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN



Yo **MERINO HIDALGO DARWIN RICHARD** docente del curso de **Investigación II** del Programa de Estudios de la **Escuela Profesional de Psicología** y revisor de la investigación del (los) estudiante(s), **CORTEZ CERON MARCO ANTONIO**, titulada:

Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Merino Hidalgo Darwin Richard	DNI: 18143841	
-------------------------------	------------------	--

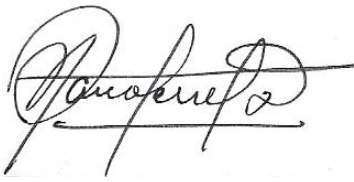
Pimentel, 27 de diciembre de 2023.

ANEXO 2 ACTA DE APROBACION DEL ASESOR



Yo **TORRES DIAZ MARIA MALENA** quien suscribe como asesor mediante Resolución de Facultad N° 0665-2023 FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado: **Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023**. Desarrollado por el estudiante **CORTEZ CERON, MARCO ANTONIO** del programa de estudios **Escuela Profesional de Psicología**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinente

En virtud de lo antes mencionado. firma:

Torres Diaz, María Malena	DNI: 44279460	
---------------------------	------------------	---

Pimentel, 18 de Julio de 2024

ANEXO 3 AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 30 de Abril de 2023

Quien suscribe:

Sra. Ysabel Aymee Olivos vallejos
Representante Legal de Procesadora Agrocerleg E.I.R.L.

AUTORIZA: Permiso para recojo de Información pertinente en función del proyecto de investigación,
denominado:

**Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de
menstras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023.**

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita) Ysabel Aymee Olivos Vallejos representante legal de la empresa Procesadora Agrocerleg E.I.R.L. AUTORIZO al estudiante: Marco Antonio Cortez Ceron , identificado con DNI N° 09462013 de la Escuela Profesional de Psicología, y autor del trabajo de investigación Denominado: **Clima laboral y su impacto en la productividad de una planta procesadora de menstras del distrito de José Leonardo Ortiz, 2023**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Ysabel Olivos Vallejos
GERENTE

Ysabel Aymee Olivos Vallejos

Gerente General

DNI N° 47203786

PROCESADORA AGRO CERLEB E.I.R.L.
MZA. SN LOTE. B1 P.J. SANTA ANA
JOSE LEONARDO ORTIZ, LAMBAYEQUE, CHICLAYO

ANEXO 4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Variable	Técnica	Instrumento
Clima Laboral	Encuesta	Cuestionario Escala de opiniones CL- SPC Sonia Palma 2013
Productividad	Encuesta	Cuestionario de productividad María Bravo(2017 adaptación Marco Cortez 2023

ANEXO 5 ANÁLISIS DE NORMALIDAD DISTRIBUCIÓN DE LAS PUNTUACIONES DE LOS INSTRUMENTOS DE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	P
Clima laboral	.734	26	.000
Realización personal	.762	26	.000
Involucramiento laboral	.848	26	.001
Supervisión	.809	26	.000
Comunicación	.768	26	.000
Condiciones laborales	.879	26	.006
Productividad	.951	26	.244
Eficiencia	.944	26	.167
Eficacia	.941	26	.140

Nota. gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

Interpretación

La distribución de las puntuaciones de los instrumentos suministrados, se muestran en la tabla 6, las muestras de estudio fueron analizados a través del estadístico de Shapiro-Wilk, evidenciándose que en el constructo clima laboral y cada una de sus dimensiones la distribución es no normal ($p < .05$); no obstante, en la variable

productividad y sus factores existe normalidad en la distribución de sus puntuaciones. Por lo cual, para efectuar el análisis correlacional de las variables se utilizó un coeficiente no paramétrico Spearman(ρ).

ANEXO 6 FICHA TECNICA CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

NOMBRE DE LA ESCALA: Clima laboral CL- SPC

NOMBRE DEL AUTOR. Sonia Palma Carrillo

PROCEDENCIA: Lima- Perú

AÑOS DE PUBLICACIÓN: 2004

ADMINISTRACIÓN: Individual y colectiva

AMBITO DE APLICACIÓN: Trabajadores con dependencia laboral

PROPOSITO: Nivel de percepción global del ambiente laboral y especifica con relación a la autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

PUNTUACION: calificación manual

CALIFICACIÓN: 1 a 5 puntos por cada ítem, tipo escala de Likert: Nunca, poco, regular, mucho y siempre

DURACION: 15 a 20 minutos

CARACTERISTICAS GENERALES: se compones de 5 dimensiones o factores: Factor I: Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46), Factor II: Involucramiento laboral (2,7,12,22,27,32,37,42,47), Factor III: Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,42,48), Factor IV: Comunicación (4,9,14,19,24,34,39,44,49) y Factor V: Condiciones Laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50,

CONFIABILIDAD: Alfa de Cronbach 0.97permitiendo referir que existe una alta consistencia interna de los datos y con ellos se afirma la confiabilidad del instrumento.

Cuestionario Clima Laboral

Area:

Fecha:

Edad:

Marcar la alternativa a cada pregunta de acuerdo a su percepción

item	Pregunta	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO 7 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

Variable	N° Ítems	A
Clima laboral	50	.983
Realización personal	10	.951
Involucramiento laboral	10	.924
Supervisión	10	.945
Comunicación	10	.938
Condiciones laborales	10	.801

Nota. α =coeficiente de consistencia interna Alfa

ANEXO 8 EVIDENCIAS DE VALIDEZ BASADAS EN EL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

Ítem	Claridad	Relevancia	Coherencia	Ítem	Claridad	Relevancia	Coherencia
1	1.00**	1.00**	1.00**	26	1.00**	1.00**	1.00**
2	1.00**	1.00**	1.00**	27	1.00**	1.00**	1.00**
3	1.00**	1.00**	1.00**	28	1.00**	1.00**	1.00**
4	1.00**	1.00**	1.00**	29	1.00**	1.00**	1.00**
5	1.00**	1.00**	1.00**	30	1.00**	1.00**	1.00**
6	1.00**	1.00**	1.00**	31	1.00**	1.00**	1.00**
7	1.00**	1.00**	1.00**	32	1.00**	1.00**	1.00**
8	1.00**	1.00**	1.00**	33	1.00**	1.00**	1.00**
9	1.00**	1.00**	1.00**	34	1.00**	1.00**	1.00**
10	1.00**	1.00**	1.00**	35	1.00**	1.00**	1.00**
11	1.00**	1.00**	1.00**	36	1.00**	1.00**	1.00**
12	1.00**	1.00**	1.00**	37	1.00**	1.00**	1.00**
13	1.00**	1.00**	1.00**	38	1.00**	1.00**	1.00**
14	1.00**	1.00**	1.00**	39	1.00**	1.00**	1.00**
15	1.00**	1.00**	1.00**	40	1.00**	1.00**	1.00**
16	1.00**	1.00**	1.00**	41	1.00**	1.00**	1.00**
17	1.00**	1.00**	1.00**	42	1.00**	1.00**	1.00**
18	1.00**	1.00**	1.00**	43	1.00**	1.00**	1.00**
19	1.00**	1.00**	1.00**	44	1.00**	1.00**	1.00**
20	1.00**	1.00**	1.00**	45	1.00**	1.00**	1.00**
21	1.00**	1.00**	1.00**	46	1.00**	1.00**	1.00**

22	1.00**	1.00**	1.00**	47	1.00**	1.00**	1.00**
23	1.00**	1.00**	1.00**	48	1.00**	1.00**	1.00**
24	1.00**	1.00**	1.00**	49	1.00**	1.00**	1.00**
25	1.00**	1.00**	1.00**	50	1.00**	1.00**	1.00**

Los reactivos del instrumento de clima laboral fueron presentados a 4 jueces expertos, los cuales emitieron la valoración según relevancia, claridad y coherencia. Posterior a la valoración se estimó el coeficiente V de Aiken= 1, obteniéndose valores estadísticamente significativos ($p < .01$), indicando que según la opinión de los expertos los reactivos presentan adecuada claridad, relevancia y coherencia.

ANEXO 9 DETERMINACIÓN DE RANGOS POR CATEGORIA LABORAL

Nivel	Dimensiones										Clima laboral				
	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales						
Muy favorable	43	-	50	43	-	50	43	-	50	43	-	50	211	-	250
Favorable	35	-	42	35	-	42	35	-	42	35	-	42	171	-	210
Medio	27	-	34	27	-	34	27	-	34	27	-	34	131	-	170
Desfavorable	19	-	26	19	-	26	19	-	26	19	-	26	91	-	130
Muy desfavorable	10	-	18	10	-	18	10	-	18	10	-	18	50	-	90

ANEXO 10 FICHA TECNICA CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

NOMBRE DE LA ENCUESTA: Encuesta para evaluar el nivel de productividad al personal de una planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

NOMBRE DEL AUTOR: María del Carmen Bravo Huerta

ADAPATACIÓN: Marco Antonio Cortez Ceron

PROCEDENCIA: Lima Perú

AÑO DE APLICACIÓN: 2017

ADMINISTRACIÓN: Individual

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Personal de la planta procesadora de menestras del distrito de José Leonardo Ortiz

PROPOSITO: Evaluar la productividad por medio de las siguientes dimensiones: Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Eficacia: es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados

PUNTUACIÓN: Calificación manual

CALIFICACIÓN: cada ítem tiene una calificación del 1 al 4, tipo escala de Likert, poco, regular, mucho y siempre

DURACIÓN: 20 minutos

CARACTERISTICAS GENERALES: se compones de 2 dimensiones o factores: Factor I: Eficiencia (1,2,3,4,5,6,7,8), factor II: Eficacia (9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20)

CONFIABILIDAD: Alfa de Cronbach de .803 que permite afirmar que el instrumento es de alta confiabilidad

Cuestionario Productividad

Fecha:

Area:

Edad:

Marcar la alternativa a cada pregunta de acuerdo a su percepción

ítem	Pregunta	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Cumple con los procedimientos establecidos por la empresa				
2	En ausencia de su jefe inmediato, asume su responsabilidad				
3	Cumple con la meta establecida diariamente sin afectar la calidad del producto				
4	Cree usted que es necesario ser productivo en la empresa				
5	Se fomenta la mejora de la productividad en la empresa				
6	En la empresa se reconoce cuando son productivos				
7	Aplica su experiencia y conocimientos en beneficio de otros compañeros para que desarrollen sus tareas				
8	Mantiene una actitud positiva ante cambios que se generan en la empresa				
9	Siente que los clientes estan satisfechos de su produccion				
10	Percibe que el tiempo empleado en cada tarea es el adecuado				
11	Realiza Ud. Algún apunte de su proceso diario				
12	Ha percibido reclamos por el resultado de su trabajo				
13	Cumple con su horario de trabajo				
14	Tiene las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus tareas				
15	Hace uso adecuado de las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo				
16	Mantiene el control físico y administrativo de los materiales entregados para el desarrollo de su trabajo				
17	Posee la experiencia y conocimientos para el desarrollo de su actual puesto				
18	Acepta la ayuda de sus compañeros para superar las metas establecidas				
19	Consulta o investiga temas relacionados con el desarrollo de su trabajo				
20	Le agrada que le digan que sus produccion es de buena calidad				

ANEXO 11 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Variable	N° Ítems	A
Productividad	20	.787
Eficiencia	8	.638
Eficacia	12	.664

Nota. α =coeficiente de consistencia interna Alfa

ANEXO 12 EVIDENCIAS DE VALIDEZ BASADAS EN EL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Ítem	Claridad	Relevancia	Coherencia
1	1.00**	1.00**	1.00**
2	1.00**	1.00**	1.00**
3	1.00**	1.00**	1.00**
4	1.00**	1.00**	1.00**
5	1.00**	1.00**	1.00**
6	1.00**	1.00**	1.00**
7	1.00**	1.00**	1.00**
8	1.00**	1.00**	1.00**
9	1.00**	1.00**	1.00**
10	1.00**	1.00**	1.00**
11	1.00**	1.00**	1.00**
12	1.00**	1.00**	1.00**
13	1.00**	1.00**	1.00**
14	1.00**	1.00**	1.00**
15	1.00**	1.00**	1.00**
16	1.00**	1.00**	1.00**
17	1.00**	1.00**	1.00**
18	1.00**	1.00**	1.00**
19	1.00**	1.00**	1.00**

20	1.00**	1.00**	1.00**
----	--------	--------	--------

Los ítems del instrumento de productividad fueron presentados a 5 jueces expertos para que emitan su valoración, en cuanto a los criterios de claridad, relevancia y coherencia. Posterior su evaluación se estimó el coeficiente V de Aiken=1, el cual indica que todos los ítems presentan valores estadísticamente significativos ($p < .01$), indicando así que presenta adecuada claridad, relevancia y coherencia

ANEXO 13 DETERMINACIÓN DE RANGO POR CATEGORÍAS VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Nivel	Dimensiones						Productividad		
	Eficiencia			Eficacia					
Muy satisfactorio	27	-	32	40	-	48	66	-	80
Satisfactorio	21	-	26	31	-	39	51	-	65
Aceptable	15	-	20	22	-	30	36	-	50
Deficiente	8	-	14	12	-	21	20	-	35

ANEXO 14 PUNTUACIÓN PROMEDIO CLIMA LABORAL

Dimensión	Promedio	Categoría
Comunicación	31	MEDIO
Condiciones laborales	30	MEDIO
Involucramiento laboral	36	FAVORABLE
Realización personal	29	MEDIO
Supervisión	35	FAVORABLE
Total general	162	MEDIO

ANEXO 15 PUNTUACIÓN PROMEDIO PRODUCTIVIDAD

Dimensión	Promedio	Categoría
EFICACIA	36	SATISFACTORIO
EFICIENCIA	22	SATISFACTORIO
Total general	59	SATISFACTORIO

ANEXO 16 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Problema	Hipótesis	Objetivo General	Dimensiones	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿Qué relación hay entre la variable clima laboral y la variable productividad, de una planta procesadora de menestras del distrito de JLO?	H0: No hay correspondencia entre las variables clima laboral y la variable productividad de una planta procesadora de menestras del distrito de JLO .	Precisar la correspondencia entre la variable clima laboral y la variable productividad de una planta procesadora de menestras del distrito de JLO	Clima laboral: Involucramiento laboral Realización personal Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Tipo: Básico Enfoque : Cuantitativa	No experimental Correlacional Transversal
Problema Correlacional		Objetivo Correlacional	Dimensiones		
¿Cuál es la relación de la dimensión realización personal con la productividad?	Precisar correspondencia entre la dimensión realización personal y variable productividad	Productividad: Eficacia Eficiencia			
¿cuál es la relación de la dimensión Involucramiento laboral con la productividad?	Precisar correspondencia entre la dimensión involucramiento laboral y variable productividad				
¿cuál es la relación de la dimensión supervisión con la productividad?	Precisar correspondencia entre la dimensión supervisión y variable productividad				
¿cuál es la relación de la dimensión comunicación con la productividad?	Precisar correspondencia entre la dimensión comunicación y variable productividad				
¿cuál es la relación de la dimensión condiciones laborales con la productividad?	Precisar correspondencia entre la dimensión condiciones laborales y variable productividad				
Problema descriptivo	Objetivo Descriptivo				
¿Cuál es la magnitud de percepción del clima laboral?	Precisar magnitud de percepción de clima laboral				
¿Cuál es la magnitud de percepción de la productividad?	Precisar magnitud de percepción de la productividad				
	H1: Si hay correspondencia entre las variables clima laboral y la variable productividad de una planta de proceso de menestras del distrito de JLO				Técnica: Encuesta
					Instrumento: Cuestionario Clima laboral Cuestionario Productividad

ANEXO 17 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento	Dimensión/total		Valores finales	Tipo
Clima laboral	Nivel de percepción de los colaboradores respecto a su ambiente en el centro de trabajo	El análisis del clima laboral se elabora del diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan.	✓ Realización personal.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Nunca Poco Regular Mucho Siempre	Cuestionario escala CL-SPL validado por Juicio de expertos	42 - 50	210 - 250	Muy Favorable	Independiente
			-----	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47			34 - 41	170 - 209	Favorable	
			✓ Involucramiento laboral.	-----			26 - 33	130 - 169	Medio	
			-----	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48			18 - 25	90 - 129	Desfavorable	
			✓ Supervisión.	-----			10 - 17	50 - 89	Muy desfavorable	
			-----	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49						
✓ Condiciones laborales.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50									

Productividad	Relación entre empleo de recursos para determinada cantidad de producción	Capacidad de hacer más cosas con menos recursos	<p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rentabilidad ✓ Equidad 	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8</p>	<p>Poco</p> <p>Regular</p> <p>Mucho</p> <p>Siempre</p>	<p>Cuestionario de medición de productividad validado por Juicio de expertos</p>	<p>00 – 20</p>	<p>Deficiente</p>	Dependiente
			<p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción del usuario ✓ Producto ✓ Resultado 	<p>9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20</p>			<p>21 – 40</p> <p>41 – 60</p> <p>61 - 80</p>	<p>Aceptable</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Muy satisfactorio</p>	

ANEXO 18 MATRIZ DE VALIDEZ DE VARIABLE CLIMA LABORAL

CLARIDAD																																																								
JUECES	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50						
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
5																																																								
6																																																								
7																																																								
8																																																								
9																																																								
TOTAL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
%ACUERDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

LEYENDA:	
	Equivalencia
PUNTAJE	1 o 2 0
	3 o 4 1

RELEVANCIA																																																								
Jueces	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50						
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5																																																								
6																																																								
7																																																								
8																																																								
9																																																								
TOTAL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
%ACUERDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

LEYENDA:	
	Equivalencia
PUNTAJE	1 o 2 0
	3 o 4 1

Observación: como se observa en la leyenda los puntajes 1 o 2 equivale a 0. Así también los puntajes 3 o 4 equivalen a 1

COHERENCIA																																																								
Jueces	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50						
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5																																																								
6																																																								
7																																																								
8																																																								
9																																																								
5	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		
V AIKEN	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		

Observación: Los puntajes 1,2,3,4 tienen que ser cambiados por 0,1,2,3 es decir si el sujeto 1 en el ítem 1 tiene un puntaje de 1 tendrá que ser

V Aiken = Sumatoria de si / N° de jueces (N° de valores de la escala de valoración

ANEXO 19 MATRIZ DE VALIDEZ VARIABLE PRODUCTIVIDAD

CLARIDAD

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6																				
7																				
8																				
9																				
TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
%ACUERDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

LEYENDA:	
	Equivalencia
PUNTAJE	1 o 2 = 0
	3 o 4 = 1

RELEVANCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6																				
7																				
8																				
9																				
TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
%ACUERDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

LEYENDA:	
	Equivalencia
PUNTAJE	1 o 2 = 0
	3 o 4 = 1

Observación: cómo se observa en la leyenda los puntajes 1 o 2 equivale a 0. Así también los puntajes 3 o 4 equivalen a 1

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6																				
7																				
8																				
9																				
S	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
V AIKEN	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Observación: Los puntajes 1,2,3,4 tienen que ser cambiados por 0,1,2,3 es decir si el sujeto 1 en el items 1 tiene un puntaje de 1 tendrá que ser

V Aiken = Sumatoria de si / N° de jueces (N° de valores de la escala de valoración)

El Coeficiente de Validez V (Aiken, 1980; 1985)

Es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem. Asimismo las valoraciones asignadas pueden ser dicotómicas (recibir valores de 0 ó 1) ó poltómicas (recibir valores de 0 a 5). Para nuestro caso se calculará para respuestas dicotómicas y el análisis de un ítem por un grupo de jueces, haciendo para ello uso de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez i.

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2, en este caso)

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente haciendo uso de la tabla de probabilidades asociadas de cola derecha, tabuladas por el autor.

Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.