



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA
AGROEXPORTADORA DE LA CIUDAD DE ICA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Renata Alexandra Calderón Ingunza

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. José Yomil Pérez Gómez

Código ORCID N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

Asesor

Mg. José Yomil Pérez Gómez

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A mi Hijo Alessio Oliva,
quien es el principal
motor para poder
alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y maestros
por su apoyo incondicional
a lo largo de toda mi
carrera universitaria.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

Materiales y métodos: La metodología es de enfoque cuantitativo, pertenece a un tipo aplicativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La cantidad de trabajadores que se estableció para la investigación fue de 270 participantes. Las herramientas aplicadas para la exploración fueron: El cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de productividad laboral, a fin de describir el clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa Agroexportadora.

Resultados: Se describe que el 46% (125) de los trabajadores oscilan entre los 20 a 34 años de edad, el 53.7% (145) pertenece al sexo masculino, el 41.1% (111) tienen de 3 a 5 años de experiencia laboral. Sobre la variable clima organizacional, se aprecia que el 84.8% (229) tienen un nivel alto y el 15,2% (41) un nivel medio, sobre la productividad, tenemos que el 85.9% (270) tienen un nivel alto.

Conclusión: Se concluye de esta manera que existe una relación estadísticamente significativa, positiva baja entre las variables de clima organizacional y la productividad laboral ($r = ,304$; $p = ,000$).

Palabras claves:

Clima organizacional y productividad laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and the productivity of the workers of an Agro-exporter in the city of Ica, 2021.

Materials and methods: The methodology is quantitative approach, belongs to an applicative type, correlational level and non-experimental design. The number of workers established for the research was 270 participants. The tools applied for the exploration were: The organizational climate questionnaire and the labor productivity questionnaire, in order to describe the organizational climate and labor productivity in the workers of an Agro-export company.

Results: It is described that 46% (125) of the workers range from 20 to 34 years of age, 53.7% (145) are male, 41.1% (111) have 3 to 5 years of work experience. Regarding the organizational climate variable, it can be seen that 84.8% (229) have a high level and 15.2% (41) a medium level, regarding productivity, we have that 85.9% (270) have a high level.

Conclusion: It is concluded in this way that there is a statistically significant, low positive relationship between the variables of organizational climate and labor productivity ($r = .304$; $p = .000$).

Keywords:

Organizational climate and labor productivity, workers.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras Claves	v
Abstract	vi
Índice general / índice de figuras y de cuadros	vii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1 Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general	13
2.3 Preguntas de investigación específicas	14
2.4 Justificación e Importancia	14
2.5 Objetivo general	16
2.6 Objetivos específicos	16
2.7 Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1 Antecedentes	17
3.2 Bases Teóricas	24
3.3 Marco conceptual	49
IV. METODOLOGÍA	55
4.1 Tipo y Nivel de investigación	55
4.2 Diseño de la investigación	55
4.3 Población – Muestra	55
4.4 Hipótesis general y específicas	57
4.5 Identificación de las variables	57
4.6 Operacionalización de las variables	58
4.7 Recolección de datos	59

V. RESULTADOS	60
5.1 Presentación de Resultados	60
5.2 Interpretación de los Resultados	65
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	71
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	71
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
Anexo 1: Matriz de Consistencia	85
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	86
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	87
Anexo 4: Base de Datos (Excel)	89
Anexo 5: Base de Datos (SPSS)	99
Anexo 6: Evidencia de Aplicación del Instrumento	112
Anexo 7: Informe Turnitin	115

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano por naturaleza es un ser social y por ende establece relación con otros seres vivos de su misma especie interrelacionándose constantemente para lograr sus objetivos dentro de la empresa a la que pertenece, pues actualmente las empresas tienen como único fin que sus trabajadores logren desempeñar tareas coordinadas y de manera eficaz, para llegar a cumplir con la misión que se le encomendó y las metas propuestas por la misma empresa o jefe superior. Día a día se ha visto que en ciertas empresas la principal preocupación es que sus trabajadores tengan un buen ambiente laboral, para sentirse cómodos y con ello obtener el resultado que la empresa quiere; es decir lograr generar un aumento en su productividad y con ello ganancias para la empresa.

Por ende si un trabajador se siente cómodo y trabaja más a gusto obtendrá mejores resultados, que aquel personal que se siente insatisfecho con el lugar donde labora, pues en el caso de un ambiente favorable se mostrará un buen clima organizacional y con ello una alta productividad laboral.

El clima organizacional es un tema de mucha importancia y que se está tomando muy en cuenta dentro de las empresas u organizaciones que desean una mejor productividad de su personal y que estos puedan lograr las metas y objetivos que la empresa se planteó desde un inicio. Por ello existen empresas que en la actualidad cuidan mucho de su personal ya que esto influye en los buenos resultados que ellos pueden llegar a alcanzar desde el servicio que brindan hasta la productividad de los trabajadores.

Actualmente se ha hecho algo habitual que las empresas tomen en cuenta la opinión de sus trabajadores, con respecto a ciertos cambios que se deberían de realizar dentro de la empresa para mejorar el clima organizacional, considerando que el clima organizacional es de mucha influencia para lograr el existo esperado, aunque no deja de ser importante la calidad del trabajo desempeñado por el trabajador.

Por otro lado si hablamos de productividad, se refiere a lo que produce cada persona en la área que le ha sido encomendada, entonces podemos decir que una buena productividad dependerá mucho del ambiente laboral que percibe el trabajador; ya que si se siente cómodo podrá rendir y con ello alcanzar una excelente productividad. Es por ello que el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

Ya que en los últimos años nos hemos podido dar cuenta que el clima laboral es la pieza fundamental para asegurar la fidelidad del trabajador con la empresa, sintiéndose parte de ella y de esta manera obteniendo mejor productividad.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

A nivel mundial actualmente la motivación que realizan las empresas a sus trabajadores ha sido cambiante, pues en estos tiempos se están basando en obtener un buen clima organizacional. (Restrepo, 2015)

Propiciando que se desarrollen valores, actitudes y sentimientos en el personal que labora dentro de ella, siendo esto muy bueno para la empresa; pues con ello se llegará a convertir en una de las empresas más exitosa. (Cardona, D. y Zambrano, R., 2014).

Hoy en día es de suma importancia que las empresas puedan llegar a establecer un buen clima organizacional con sus trabajadores. Por su parte (Salazar, J., Guerrero. J., Machado, Y., y Cañedo, R., 2009); aseguraron que cuando existe un buen clima organizacional dentro de una empresa favorecerá el alcance de las metas, de lo contrario se vería reflejado si la empresa no mantiene un buen clima organizacional, ya que existiría falta de identificación del personal con su empresa y desmotivación en el cumplimiento de las metas propuestas, produciendo dilemas e ineficiencia lo que conduce a que se presente una baja producción de sus actividades; afectando esto de manera directa a la empresa.

Una condición importante para que la empresa obtenga excelentes resultados con respecto al desempeño del trabajador es mantener un buen clima organizacional. (Pérez, 2003).

Por lo tanto, las personas deben ser consideradas como el núcleo de una empresa; pues es gracias a ellas que las empresas logran tener transformaciones que la benefician y la convierten en una de las mejores. (Arévalo Pinedo, P., & Tapia Delgado, E. 2016).

En diversos países como en México las compañías constructoras pierden en promedio 31.4% de productividad, esto debido a que sus trabajadores no están comprometidos con la empresa para la que laboran. Según un informe de la Sociedad para la Administración de Recursos Humanos, una baja productividad se produce por accidentes de trabajo, enfermedades como el estrés, y factores personales. Asimismo se ha visto que el 30% de las empresas de construcción suele colocar a un personal de reemplazo cuando se presenta alguna falta en los trabajadores, generando que el trabajo sea más intenso para quien además de realizar el suyo deberá realizar el trabajo del personal que faltó. (Jaramillo, 2018)

En el Perú, actualmente el tema del clima organizacional viene adquiriendo mayor interés por parte de ciertas empresas, aunque existen algunas que aún no lo toman en cuenta. Aquellas empresas privadas o públicas que están logrando introducir dentro de su empresa un buen clima organizacional son aquellas que han llegado a la conclusión que solo se logrará alcanzar los objetivos planteados si se tiene un buen clima organizacional. (Rodríguez, A. & Hernández M. 2002).

El tema acerca del clima organizacional ha variado tanto que anteriormente cuando se trataba de este tema solo se realizaban estudios directamente relacionados a los aspectos internos que presentaban las empresas, sin tomar en cuenta las labores que desarrollaban el personal, pues los aspectos internos no eran tomados en cuenta; creando un vacío y obteniendo datos erróneos que no aportaban a mejorar la empresa. (Rodríguez, A. & Hernández M. 2002).

En un estudio realizado por Alva M. (2018) en la ciudad de Arequipa en la agroexportadora Greenland Perú, se encontró que una de las motivaciones que impulsa a que el personal tenga buena productividad

de sus labores se basaba en el buen clima organizacional que este encuentre dentro de la empresa.

Es entonces que pareció importante realizar este tipo de investigación, pues Ica es una de las regiones con mayor número de agroexportadoras y que en el último año se han presentado diversos reclamos por parte de los trabajadores, llegando incluso a realizar marchas y protestas que indicaban que no había una remuneración justa, tampoco un ambiente laboral adecuado en el que el personal pueda realizar su labor de la mejor manera, e incluso en algunas situaciones eran maltratados por los jefes y personal que está a cargo de ellos, obteniendo como resultado una baja productividad en su rendimiento y capacidad para realizar sus labores, lo que se ve reflejado en porcentajes desfavorables para las empresas. Es por ello que se decidió realizar la investigación a las empresas agroexportadores ya que muchas veces las condiciones laborales no son las óptimas y esto hace que los trabajadores se sientan poco valorados pero por necesidad ella deban de permitir y soportar los malos tratos y condiciones de trabajos inadecuadas ya que son el sustento de sus familias, viéndose obligados a mantener sus trabajos por no tener otras opciones laborales que aporten a su sustento en sus casas; aunque en muchas ocasiones esta situación se ve reflejada en constantes inasistencias que tienen sin razón o por la falta de motivación con la que realizan sus labores, solo esperando a que llegue la hora de la salida para poder retornar a sus domicilios. Por todo lo antes mencionado se plantea la siguiente interrogante de la investigación.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?

2.4. Justificación e importancia

2.4.1. Justificación.

Justificación Teórica:

El clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de una empresa, llegando a convertirse en algo positivo o negativo, por lo tanto, es importante conocer el ambiente en el que laboran las personas, ya que proporciona información relevante para obtener un buen desempeño. Su conocimiento proporciona datos valiosos acerca de los procesos que tienen una relación directa con el comportamiento humano en las organizaciones. Cuando el clima organizacional de una empresa se logra mejorar se verá reflejado en el logro de los objetivos, obteniendo una mayor productividad, así como mayores beneficios tanto para la empresa como para el personal obrero. Por ende, al analizar la productividad que tienen los trabajadores donde se realizó el estudio se pudo notar que existe una baja productividad lo que puede ser el reflejo de un mal clima organizacional por la que puede estar atravesando la empresa.

Justificación práctica:

Los resultados obtenidos del estudio aportaron datos sobre cómo se sienten los trabajadores con respecto al clima organizacional de la

empresa en la que laboran, para que otras empresas puedan tener en cuenta estos resultados y mejorar en las cosas que están fallando dentro de la empresa como las condiciones laborales, la motivación que debe brindarles la empresa hacia sus trabajadores y la comunicación que debe existir. Asimismo se pudo identificar cuan bien se encuentra la productividad de cada uno de los trabajadores y se podrá brindar los resultados con el fin que puedan mejorar en sus labores.

Justificación metodológica:

Los resultados que se lograron encontrar con este estudio de investigación son útiles para futuras investigaciones similares que se realicen en bien de mejorar el clima organizacional de las empresas y con ello la productividad de los trabajadores.

2.4.2. Importancia

El presente estudio de investigación es importante ya que diversas investigaciones han logrado demostrar como un buen clima organizacional favorable puede llegar a ser muy beneficioso para la empresa, pues logrará que su personal se sienta motivado, satisfecho, con sentido de responsabilidad y colaboración, identificado y comprometido con las metas y objetivos de la empresa y todo esto redundará en mayor productividad y eficiencia por parte de los integrantes de la institución. Pues estas empresas consideran al elemento humano como el capital para lograr hacer crecer sus ganancias, por ello se les da prioridad y lo valoran de manera justa. Todo lo contrario a un clima organizacional que no es favorable puede llegar a producir resultados negativos para la empresa.

2.5. Objetivo general y específicos

2.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

2.5.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

O.E.2:

Identificar la relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

O.E.3:

Identificar la relación entre comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

2.6. Alcances y limitaciones

Alcances:

Delimitación Social: Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica.

Delimitación Temporal: Desde Diciembre del 2020 hasta Mayo del 2021.

Delimitación espacial: Una agroexportadora ubicada en el distrito de los Aquijes, departamento de Ica, Perú.

Limitaciones:

El presente estudio de investigación se vio limitado por la poca colaboración de los trabajadores, ya que al ser una encuesta física la que se realizó y debido a las medidas de bioseguridad impuestas por el gobierno como protección frente al COVID -19, no todos los trabajadores quisieron ser partícipes del estudio limitando la cantidad de encuestas aplicadas a los trabajadores planificadas diariamente, lo que retrasó la recolección de los datos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Franco D. Bolaños K. (2017). En su investigación realizada en Colombia titulada "*Clima Organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*". Tuvo como objetivo encontrar una correlación entre las variables Clima Organizacional e Identificación organizacional, el tipo de investigación fue cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 51 empleados de género masculino, para la recolección de los datos se aplicaron 2 cuestionarios; el primero fue para medir el clima organizacional en el que se utilizó el "Instrumento para medir Clima en las Organizaciones Colombianas" que constó de 45 preguntas, validado por las organizaciones colombianas mientras que para la variable identificación organizacional se utilizó la escala de identificación grupal de Tarrant, compuesta por 13 ítems, adaptada al español por Cava et al en el año 2011 y validado por Bolaños y Franco en el 2017. Los resultados fueron procesados usando el programa estadístico SPSS, en donde encontró que 88% de los trabajadores se encuentran poco identificados con la organización, también se realizó la correlación entre las dimensiones de las variables estudiadas, obteniendo los siguientes resultados, Cognitivo - calidad, Información y Actitudes 84,3%; Afectivo satisfacción 93,9%; Evaluativo - Comportamiento 89,9% determinando de esta manera una relación entre clima organizacional y la identificación organizacional y que existe un mal clima organizacional dentro de la empresa.

Montoya P., Beiiio N., Bermudez N., Fuentealba M. (2017) En su artículo realizado en Chile a la que tituló "*Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una*

Universidad Estatal Chilena". Tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional, en la que participaron 166 trabajadores a los que se les aplicó un Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, para medir el Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Los resultados mostraron que 95% de los docentes y 90,6% de los administrativos se encontraron satisfechos en sus labores, asimismo 80% de los docentes y 72,7% de los administrativos percibieron un alto nivel en el clima organizacional, encontrándose también que los funcionarios con mayor satisfacción son los que tienen entre 15 a 29 años laborando para la universidad, y es estable laboralmente. Asimismo al correlacionar ambas variables se encontró una relación estadísticamente significativa en administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$) y en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$). Concluyendo de esta manera que un buen clima organizacional está asociado a un mayor nivel de satisfacción laboral.

Zans, A. (2017), En su tesis denominada "*Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 en Nicaragua,*" tuvo como objetivo describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo estuvo compuesto por 88 trabajadores y funcionarios, quedando una muestra 59 trabajadores y funcionarios, a los que se les aplicó un instrumento de 50 preguntas elaboradas por el mismo autor en el año 2017 y validado en ese mismo año. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es optimista, eufórica, y entusiasta, así como también se encuentra

frialidad y distanciamiento en menor medida, considerándose de esta manera en Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo la conclusión a la que llegaron: la urgencia de motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un mejor Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y de esta manera lograr alcanzar los objetivos planteados.

Viloria J., Pertuz S., Daza A., Pedraza L. (2016) En su investigación realizada en Colombia titulada *“Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud”*. Su objetivo fue realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados. El estudio fue descriptivo cuali-cuantitativo, la población estuvo conformada por 35 empleados a los que se les aplicó una adaptación del test de motivación y satisfacción laboral que evalúa los indicadores de motivación (salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales) y una guía de observación participante para indagar acerca de las mismas variables del test, así como el nivel de compromiso y pertenencia con la organización. En sus resultados se mostró que 70,3% de los trabajadores se encontraba medianamente motivado, 18,5 % muy motivado y un 11,1% poco motivado, afectando de esta manera el clima organizacional de la empresa, el cual se ve influenciado por variables internas como falta de motivación, desigualdad en el salario, con respecto a las variables externas se encontró incertidumbre legislativa y laboral, que incidieron en la productividad. Finalmente se concluyó que los bajos niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional y por lo tanto, en la productividad y rendimiento de la empresa.

Bueso, S. (2016) realizó una investigación titulada *“La Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”*. Realizado en la ciudad de San

Pedro Sula-Honduras. El objetivo fue: Determinar la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados. El tipo de investigación fue no experimental correlacional y transversal. La población fue de 21 colaboradores de mandos medios y auxiliares de industrias el Calan, a los que se les empleó un cuestionario sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral creado por el mismo autor. En los resultados mostraron que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral, liderazgo y trabajo en equipo, Comunicación y condiciones de trabajo, a pesar que el personal considera que la empresa no está brindando las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades, ni ven oportunidad de desarrollo dentro de la misma.

Nacionales

Sánchez Y. (2020). Realizó su tesis denominada "*Clima Laboral y Productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*" tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier, 2019, el tipo de investigación fue no experimental, el diseño fue correlacional, participaron 39 colaboradores, a los que se les aplicó 2 cuestionarios; el primero se utilizó para medir el clima laboral y un segundo cuestionario para medir la productividad, ambos instrumentos fueron creados por Sánchez Y., en el año 2020; y validado en ese mismo estudio obteniendo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.871 para el clima laboral y 0.759 para el cuestionario de productividad. Encontrándose en sus resultados que 38% refirió existir un clima laboral regular, un 5% bueno y 13% muy malo. Con respecto a la productividad 56% de los trabajadores tuvieron un nivel de productividad regular, 18% baja y 21% alta, asimismo la correlación estadística Rho de Pearson obtuvo un coeficiente de 0,760 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$); por ende, se indica que el clima laboral se relaciona directamente con la productividad.

Ostos, I. (2019). En su tesis denominada *“Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco-2019”* Tuvo como objetivo: determinar de qué manera el Clima Organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. El tipo de estudio que se empleo fue un método deductivo, inductivo y descriptivo, con un diseño no experimental, La muestra del estudio fueron 68 personas entre gerentes y colaboradores, a los que se les aplico un instrumento creado por el mismo autor en el año 2019, que constó de 9 preguntas de tipo cerrado y una guía de observación a los trabajadores. Encontrándose que el clima organizacional influye de manera directa en la productividad laboral ($r=0.433$), con relación a las dimensiones: la motivación laboral influye en la productividad laboral ($r=0,131$), el ambiente laboral si impacta positivamente en la productividad laboral ($r=0.430$), como también la capacitación del personal influye la productividad laboral ($r=0,235$), Se concluye que existe una relación significativa entre la productividad y el clima organizacional.

Osorio K. Pérez R. (2019). Realizaron una tesis denominada *“Clima Laboral y su relación con el desempeño Productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018.”* Este estudio tuvo como objetivo evidenciar la relación del clima laboral con el desempeño productivo en los trabajadores de campo, el diseño de estudio fue no experimental, correlacional de corte transversal, la población fue de 223 trabajadores y la muestra de 122 trabajadores, a los que se les aplicó 2 cuestionarios el primero para medir el clima organizacional diseñado en formato Likert “Escala de Opiniones CL – SPC”, cuya autora es la psicóloga Sonia Palma Carrillo, (2004), que contiene 22 ítems, con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.803, mientras que para medir la escala de desempeño Productivo se utilizó un cuestionario creado por Barrientos X. (2017) que contiene 12 ítems, validado mediante alfa de Cronbach con un resultado de 0.713 considerado favorable para su aplicación, en sus resultados se encontró

encontrando que existe correlación positiva entre las variables clima laboral y desempeño productivo, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0.801, se tiene un p valor igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo de esta manera que el clima laboral se relaciona estrechamente con el Desempeño Productivo de los trabajadores de campo de esta empresa.

Pino G. (2018). En su investigación denominada “*Clima Organizacional Y Productividad Laboral, en La Sede Administrativa De La Red Asistencial Moquegua – Año 2018.*” el cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores, el tipo de investigación fue No experimental con un diseño descriptivo correlacional, en la que participaron 48 trabajadores, a los que se les aplicó 2 instrumentos creados por el mismo autor de la investigación denominados cuestionario sobre el Clima organizacional el cual contiene 25 ítems, y cuestionario de la productividad laboral que contiene 24 ítems. Ambos fueron validados en el año 2018; obteniendo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,973 para clima organizacional y 0,950 para el cuestionario de productividad laboral. En sus resultados se encontró que 43.75% de la población percibe un clima organizacional bueno, 33.33% regular, 14.58% muy bueno y 8.33% malo. Con respecto a las condiciones de trabajo el 45.83% dice ser bueno, 33.33% regular; en la motivación el 35.42% dice tener buena motivación y el 31.25 regular motivación; con respecto a las relaciones personales 37.50 dice existir buena relación, 6.25% mala relación; con respecto a la productividad laboral el 56.25% presenta buena productividad laboral 20.83% muy buena y 22.92% mala productividad laboral. Finalmente se concluye que si existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral.

Hinostroza L. (2017). Realizó una investigación a la que título “*Clima Organizacional y Productividad en el área de Operaciones de la cuenta*

Latam en Contact Center Allus Perú, Lima 2017.” Su objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad en el área de operaciones de la cuenta LATAM en contact center Allus Perú, Lima. El diseño del estudio fue no experimental, descriptiva – correlacional, con un enfoque cuantitativo. Con una población 700 colaboradores a los que se les aplicó la encuesta de clima organizacional creado por Louffat (2012) adaptado por Hinostraza L. (2017) y validado por el mismo autor con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.970, el cual contiene 30 ítems medido a través de escala Likert. Asimismo, para medir la productividad empleó una encuesta de productividad creado por Garcia (2011) y adaptado por Hinostraza L. (2017) con una confiabilidad de 0.960 el cual contiene 20 ítems. Se obtuvo como resultado que 39.1% refirieron percibir un clima organizacional entre malo y regular, y un 6% bueno, asimismo solo un 8.9% mencionaron que la productividad es buena y un 25.8% de los trabajadores refirieron que la productividad se ubica en un nivel malo y regular. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, demostró que el valor del coeficiente fue 0.783; esto indica una correlación positiva alta, por lo que se determina que existe una relación entre el clima organizacional y la productividad en los trabajadores.

Talla J. (2017). Realizó una investigación denominada *“Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL., 2017”* tuvo como objetivo determinar la relación entre Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa. Se realizó una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población fue de 45 colaboradores. Con residencia en San Juan de Lurigancho, como instrumento se utilizaron 2 cuestionario creados por el mismo autor y validados a través de un coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.804 para clima organizacional, y 0.780 para productividad laboral; en

los resultados se encontró que el 100% cree que existe un clima organizacional regular, con respecto a la productividad el 95% presentó una productividad regular y 4.5% presentó una productividad buena; en conclusión existe relación entre las variables de productividad laboral y clima organizacional.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima Organizacional

3.2.1.1. Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional se describe como un conjunto o agrupación de personas que cooperan para que exista una buena relación entre sus integrantes o los miembros de una empresa, es decir que logre existir un buen ambiente laboral con reglas que todos cumplan para una mejor relación. (Rodríguez, 1999).

Para Dessler (1979) No existe algo que logre definir lo que significa el clima organizacional, ya que las definiciones se basan en los componentes organizacionales como lo son los objetivos que se plantean, así como las políticas de la empresa, las normas y la forma de estructuración; todo esto siempre estará relacionado de alguna manera con la cordialidad y el apoyo que debe existir entre los miembros de la empresa para hacer que esta crezca.

Sin embargo desde hace muchas épocas diversos autores han planteado muchos de los conceptos que hoy se le atribuye al clima organizacional como los que se describirán a continuación, para lograr entender más a profundidad la importancia que este puede llegar tener para una empresa.

Litwin & Stinger (1978), (citado por Quevedo 2003) Logra definir el clima organizacional, como aquellas conductas y actitudes que adoptan los empleados de una empresa influenciado de alguna manera por la disposición y la habilidad personal y característica determinantes que tiene cada uno.

En muchas ocasiones esto se ve influenciado en el comportamiento de la empresa en un contexto social específico, las organizaciones influyen en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos.

Chiavenato (1990), refiere que el clima organizacional es el medio interno que se observa dentro de una empresa u organización. La cual muchas veces puede llegar a ser influenciado por factores políticos, reglamentos de manera muy estricta, diversas formas de cómo se lidera la empresa, el tipo de negociaciones que se realizan y el trato que se le brinda a su personal.

El clima organizacional puede variar en las personas de una misma empresa, pues para algunas puede existir un buen clima organizacional, mientras que para otras este clima puede ser negativo tanto para la empresa como para los empleados, dependiendo lo que les genera las actitudes y trato que logran recibir a diario, pues de ello dependerá que les logre generar motivación, satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad.

Para Chiavenato (2002), el ambiente de trabajo que se halle dentro de una empresa, se encuentra estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados, lo que indicaría que tan buen trabajo motivacional está realizando la empresa con sus colaboradores dentro de la empresa.

Ivancevish (2004) señala que: el clima organizacional de una empresa son aquellas percepciones o conceptos que se crean dentro del pensamiento de un colaborador sobre la empresa en la que labora, las cuales se ven reflejadas en los valores, creencias y el trato que el jefe tiene con sus subordinados, todos estos elementos pueden garantizar o ser un obstáculo en el buen desempeño del personal en la organización, por ende el clima organizacional trata acerca del

estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en el entorno organizacional.

El autor Ivancevish en su libro *“Administración de Recursos Humanos”*, hace referencia sobre lo importante que es para una empresa mantener un buen clima organizacional, para llegar a lograr los resultados que se esperan o incluso llegar a superar sus propias metas, pero para ello también detalla en su libro que son los gerentes quienes deben reconocer cuales son los puntos fuertes y débiles que tiene la empresa así como el personal para lograr subsanarlas en ambos casos con el fin de lograr una mejora tanto para la empresa como para los empleados que forman parte de ella.

Asimismo en su libro este autor detalla diversas características que logran determinar el clima organizacional entre las que se encuentran:

- Un buen clima organizacional es aquel que se logra percibir de forma grupal, al momento de realizar sus actividades en sus respectivas áreas de trabajo.
- El clima organizacional se puede ver reflejado dentro de un área de trabajo, es decir en grupo específico de personas y no en toda la empresa, aunque esta puede ser el principio para que se pueda instalar de forma pausada en el resto de las áreas, llegando a producirse en toda la empresa.
- El clima organizacional se encuentra estrechamente relacionado o ligado a la motivación o desmotivación que recibe el personal de la empresa, así como diversas variables estructurales de la empresa que logra afectar el clima organizacional de la misma o en otras ocasiones estas variables son afectadas por el mismo clima organizacional.
- El clima organizacional que existe dentro de una empresa puede llegar a modificar o cambiar el comportamiento y la actitud de los empleados, así también puede presentarse en forma inversa y

la actitud de los empleados puede hacer que cambie el clima organizacional.

- Cuando existe un mal clima laboral dentro de una empresa u organización este suele ser motivo de constantes faltas, rotaciones a otras áreas e insatisfacción por parte de los mismos trabajadores.

Por ende, el clima laboral es un elemento importante para una empresa, pues de ello dependerá el fracaso o el éxito que puede llegar a tener una empresa.

Para Castillo (2006) los empleados forman parte importante de la empresa y estos deberían siempre estar motivados a participar y sentirse parte de la empresa, para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por la misma.

Para este autor debería de existir la suficiente confianza y amistad sin perder el respeto entre los superiores y los subordinados, los cuales le permitan poder expresar libremente sus opiniones sobre el tipo de trabajo. Resumiendo lo antes mencionado para Castillo todo el personal desde el puesto más bajo hasta el más alto, deberían estar siempre unidos avanzando en una misma dirección por bien de la empresa, y que esta pueda llegar a alcanzar las metas propuestas que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Brunet (2007) refiere que el clima organizacional es un conjunto o agrupación de personas que tiene una percepción de manera global acerca del medio organizacional en el que se desenvuelven, cada persona al observar el ambiente donde labora logrará tener una percepción sobre el ambiente interno de la empresa y ello influirá para su rendimiento o productividad que pueda tener.

Garcia (2007) define el clima organizacional como una forma global de la percepción que se tiene sobre la empresa en la que se labora, es decir lo que le brinda la empresa a todos sus empleados desde la motivación que les da para el cumplimiento de sus actividades o metas hasta el trato que perciben por sus jefes superiores. La forma en que el empleado logra medir el clima organizacional de su empresa será a través del conocimiento que este tenga de ella relacionado al entorno que lo rodea.

El clima organizacional según Luthans F., (2008) se refiere al estudio y la aplicación de las fortalezas y la capacidad psicológica positiva que tiene los recursos humanos, las cuales son medidas, desarrolladas y administradas de la mejor manera para logra mejorar el desempeño dentro de una empresa.

El ministerio de salud - MINSA (2009), mencionó que: Las principales características que logran definir un clima organizacional son aspectos netamente ligados a la relación que existe entre el ambiente de la empresa y los trabajadores que forman parte de ella, asimismo el clima organizacional siempre tendrá un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización, cuando este sea negativo el impacto que se genera también será negativo, mientras que si el clima es positivo generará un impacto positivo que hará que la empresa surja cada día más.

El autor Toro, (2010) menciona 3 conceptos diferentes acerca de lo que significa clima organizacional, en un primer concepto este autor define el clima organizacional como una variable independiente capaz de producir diversos efectos importantes acerca de la motivación la satisfacción y/o la productividad”.

El segundo concepto lo señala como una variable dependiente, es decir va a depender de ciertas condiciones que debe tener un empleado como el tiempo de trabajo en una empresa, la edad que

tiene el empleado, el género las condiciones del trabajo y otras realidades equivalentes.

Por último el tercer concepto menciona que el clima organizacional se trata de una variable interviniente, es decir se encuentra como mediadora entre lo que realmente pasa dentro de la empresa y la conducta que adopta el empleado.

Chiavenato, (2011) conceptualiza el clima organizacional como una influencia que tiene el ambiente laboral sobre la motivación de los empleados. Es decir para este autor también puede ser descrito como una cualidad o propiedad del ambiente de la empresa, que es percibido por su propio personal y que puede llegar a influir en su conducta. El impacto del tipo de clima organizacional que halle en una empresa será percibido por su propio personal, acerca del ambiente en el que laboran.

Para este autor el clima organizacional no solo es un concepto que ayudara a la empresa a entender mejor como funcionaría una empresa, sino que abarcara de forma interventora permitiendo mejorar los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores.

Louffat (2012) refiere que el clima organizacional se relaciona de forma directa con el pensamiento y sentimientos de los empleados sobre la empresa en la que laboran y la forma de planificación, organización, dirección y control que tiene la empresa,

De acuerdo con Domínguez L., Ramírez A., y García A., (2013), El clima organizacional está fundamentado en la percepción que cada empleado tiene acerca de la empresa en la que labora, se logra definir como aquellos patrones de conducta actitudes y sentimientos que los empleados tienen sobre su empresa en la actualidad, si como el vínculo que se logra generar entre los grupos de trabajo y el personal que pertenece a la empresa.

En resumen, para este autor el clima organizacional es un conjunto de percepciones de forma global que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

3.2.1.2. Teorías del clima organizacional:

Existen diversas teorías propuestas por diferentes autores que muestran como el clima organizacional es importante para una empresa u organización, pues de ella dependerá que este llegue al éxito o al fracaso en un futuro, entre las principales teorías se encuentran:

La teoría de Likert (1967) para este autor el comportamiento que tienen los empleados dependerá mucho del comportamiento que muestre el personal administrativo de la empresa y por las condiciones de organización que se muestre dentro de la empresa y que sean percibidos por los propios trabajadores.

Por lo tanto este autor logra establecer 3 tipos de variables que logran definir las características de una organización y como estas pueden llegar a influir en lo que percibe los empleados de la empresa acerca del clima que se vive dentro de ella, estas variables son:

a. Variables Causales:

Llamada también variables independientes que logran determinar como una empresa puede ir evolucionando, así como los resultados que se obtienen. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización a los responsables.

b. Variables Intermediarias:

Este tipo de variables reflejan el estado interno y como se encuentra la salud de la empresa, un claro ejemplo que emite el autor en este caso es acerca de la motivación, la actitud, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.

c. Variables Finales:

Son aquellas variables dependientes las cuales resultaran del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejaran los resultados que se logren obtener dentro de la organización o en la empresa, entre estas se encuentran la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas.

Al combinar o interactuar estas variables permitirán definir 2 tipos de clima organizacional:

El primero será un sistema en el que prevalezca el autoritarismo lo que corresponderá a un clima organizacional cerrado.

Un segundo tipo será un sistema organizacional en el que los empleados pueden participar con libertad de expresión sin sentirse cohibidos por sus empleadores acerca de la percepción que tienen de la empresa, el cual corresponden a un clima abierto.

Méndez, C (2007), Según su teoría sobre el clima laboral lo basa en la percepción que tiene el empleado o miembro de la empresa sobre esta y los ambientes en el que labora, el cual en muchas ocasiones se logra establecer por las relaciones interpersonales entre los empleados, es decir a nivel social; Para esta autora la forma de medición del clima laboral en una empresa se realiza al aplicar un test que ayuda en la medición de la cooperación, objetivos, relaciones interpersonales, motivación, control, toma de decisiones, englobando así todas las áreas funcionales de la empresa.

Para Méndez las dimensiones antes mencionadas se proponen de la siguiente manera:

- **Objetivos:** Es definido como el conocimiento que posee el empleado acerca de la razón de ser de la empresa, es decir en que se basa la empresa para salir adelante, así como de qué manera está orientada, evalúa la frecuencia con la que el individuo tiene la posibilidad de determinar tareas que permitan el cumplimiento de los objetivos y políticas de la empresa.
- **Cooperación:** Hablamos de cooperación cuando existe la posibilidad de lograr establecer diversos procesos de forma eficiente que logren asociar a los miembros de una empresa u organización para poder llegar a cumplir con los objetivos planteados.
- **Liderazgo:** El liderazgo es una actividad que se logra ejercer y ser reconocido por medio de sus acciones y comportamientos, el cual es visto como un modelo que los demás tienden a seguir e imitar en las acciones que realiza.
- **Toma de decisiones:** Las decisiones que se llegan a tomar dentro de una empresa definen los lineamientos y las acciones que se deben relacionar con el cumplimiento de los objetivos planteados.
- **Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales son un proceso a través del cual se da la interacción social, el cual puede llegar a producir el desarrollo de las empresas, es así que las relaciones personales vienen hacer la forma de como los trabajadores interactúan tanto dentro como fuera de la empresa.

- **Motivación:** La motivación es un punto muy importante dentro de una empresa y esta depende directamente de las personas que poseen cargos superiores, pues son ellas quienes deben estar capacitando constantemente a los de menor cargo para que logren tener un buen desenvolvimiento, sin embargo en muchas ocasiones no se ve reflejada esta forma de motivación, reflejándose estos en los constantes errores que pueden llegar a cometer los empleados.
- **Control:** Cuando se habla de control se refiere netamente a la evaluación que realiza el personal superior o la empresa al aun personal de menor rango para ver el cumplimiento de las tareas encomendadas o hasta qué punto se logró cumplir con la meta y el tiempo que se necesitó para lógralo.

Chiavenato (2011), muestra la teoría de las necesidades. Para este autor esta teoría se basa en indicar los motivos acerca del comportamiento de las personas, su motivación para desenvolverse de alguna manera y que su comportamiento proviene de fuerzas existentes dentro de el mismo.

Según la teoría motivacional que más se conoce es la de Maslow la cual se basa en el nivel jerárquico de las necesidades del ser humano (teoría propuesta por Chiavenato) estas necesidades se encuentran organizadas en una pirámide según la importancia que tiene para la persona, desde las más bajas hasta las más altas; o también denominadas por este autor como necesidades primarias y necesidades secundarias las cuales se detallan a continuación:

- **Necesidades fisiológicas:** Son consideradas como el nivel más bajo de las necesidades del ser humano, estas necesidades suelen ser innatas como el hambre, la sed, sueño, calor.

- **Necesidades de seguridad:** Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas, ya que llevan a las personas a protegerse frente a cualquier circunstancia de daño que puedan llegar a percibir.
- **Necesidades Sociales:** Surgen de la misma sociedad en la que está inmerso la persona y sus pares, este tipo de necesidad es de asociación o agrupación, participación y aceptación por parte de sus compañeros.
- **Necesidades de aprecio:** Son aquellas necesidades que están relacionadas netamente a la forma de como se aprecia o ve ya la valoración y estima en la que se tiene cada uno. es decir, con la autoevaluación y la autoestima.
- **Necesidades de autorrealización:** Son aquellas necesidades del ser humano que se encuentran más elevadas en la pirámide o lo más alto de la jerarquía, las cuales logran que la persona este motivada en todo momento a utilizar su máximo potencial para alcanzar lo que se propone.

La teoría de la motivación – Higiene de Frederick Herzberg, L. (2010), Esta teoría se basa en aquellos factores de higiene relacionada a factores externos de la propia persona entre las que se encuentran: las políticas establecidas por la propia empresa, el ambiente laboral en que realizan sus actividades, las remuneraciones a las que se encuentran ligadas y si estas son entregadas en el momento establecido por la empresa, las prestaciones sociales con las que debe contar el empleado y que la empresa le debe otorgar y por último los reglamentos internos que se deben de cumplir dentro de la empresa; es decir los factores motivacionales serán las condiciones que ocurren dentro de la persona y estas se logran relacionar de alguna manera con las necesidades secundarias que tiene la persona,

guardando una relación muy estrecha, con el perfil del puesto provocando una satisfacción muy duradera, a través del reconocimiento, la autoevaluación de desempeño, el logro, etc. Cuando estos factores son óptimos elevan la satisfacción.

Asimismo el autor sostiene que la motivación es una necesidad en la vida de cualquier persona para lograr cumplir con las metas propuestas, una persona que no es motivada pierde el interés en realizar las actividades o en alcanzar las metas.

Para este autor el Clima Organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los empleados y los jefes de una empresa, el cual se liga directamente al grado en que estos son motivados e indica de manera específica las propiedades de la motivación del ambiente organizacional, es decir cuáles son los aspectos que logran desencadenar diferentes tipos de motivación entre los empleados. Para algunas empresas el capital humano es decir los empleados son un eje importante actualmente, pues para este autor el personal que trabaja debería ser llamado como colaborador, pues brinda a la empresa cierto tipo de colaboración para que esta puede llegar a crecer, la eficacia y la eficiencia que estos colaboradores pueden llegar a presentar en la empresa es muy importante pues ellos son el punto clave o el nexo entre la empresa y el cliente; es por ello que en toda empresa debe de existir un buen trato y sobre todo trabajo en equipo, de esta manera se comprobará que existe un buen clima organizacional.

Otra de las teorías es la de Toro y Sanín (2013), ambos autores en su teoría muestran la relación que debe de existir entre las variables de clima organizacional y los indicadores de calidad de vida laboral, en las que se pueden describir de qué manera estos aspectos originan cierto tipo de efecto en las personas y en la misma organización. Pues ambos autores afirman que las personas que son motivadas muestran mayor empatía por realizar un excelente trabajo, determinando de

esta manera la calidad de su trabajo y su eficiencia. (Desempeño), lo que se verá reflejado en su alta productividad.

3.2.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional

Condiciones Laborales

Louffat (2012), refiere que para que exista una buena condición laboral, el ambiente organizacional debe ser evaluado constantemente y realizar los cambios que amerite para que el colaborador se sienta cómodo y logre realizar un buen desempeño. Además, a través de las condiciones laborales también se podrá medir en que magnitud de satisfacción laboral ya sea positiva o negativa se encuentran los colaboradores.

Chiavenato (2014), refiere acerca de este punto que la calidad de clima organizacional y el ambiente laboral en que realiza sus actividades todo personal a cargo de una empresa serán percibidas en todo momento por el mismo personal que se desenvuelve en esa área, siendo de esta manera uno de los factores que va lograr influir para el comportamiento o la conducta que adopte el colaborador en cuanto a la realización de sus funciones. Por ende para esta autor el ambiente en el que se encuentre laborando una persona debe ser un ambiente que lo motive a lograr sus metas y no que lo desmotive a querer renunciar.

León y Díaz (2013) para ambos autores el clima organizacional es percibido por los colaboradores de las empresas y ésta a su vez es compartida por lo demás miembros; llegando a un acuerdo sobre la situación por la que está atravesando la empresa.

Sokol, Gozdek, Figurska & Blaskova (2015) indicaron que el clima organizacional es una variable, que se logra determinar por diversos procesos organizacionales y psicológicos que a su vez pueden llegar

a afectar el desempeño de los colaboradores y esto a su vez afecta los resultados de la empresa.

Henao (2013) indica que las condiciones laborales de una empresa están ligadas a un conjunto de factores y procesos dentro de la organización en la que actúan sobre el colaborador para organizar y colaborar en la mejoría de la empresa.

Motivación:

Kim (2006) manifestó que la motivación esta relacionada con el tipo de comportamiento de una persona, en muchos casos este puede variar dependiendo de las necesidades que presenten cada persona.

Otra definición es la de Shaheen & Farooqi (2014) en la que manifiesta acerca de la motivación que esta puede lograr que alguien trabaje de manera positiva o de manera negativa cuando no se encuentra la suficiente motivación.

Comunicación Organizacional:

Krishnan & Wesley (2013) indican que una buena comunicación mejora cualquier tipo de relación así como las habilidades de comunicación entre la gerencia y el personal colaborador, logrando que la comunicación sea parte del desempeño para cumplir con los objetivos que la empresa se ha propuesto.

Asimismo, Mishra & Boynton (2011) definen una comunicación interna como una manera de construir mejores relaciones con los empleados y de esta manera ellos se puedan comprometer más a fondo con la empresa.

3.2.1.4. Objetivo del clima organizacional

Según Rodríguez (2008), al analizar el clima organizacional que tiene una empresa este se plantea como un objetivo de descubrir cuáles

son los atributos de la empresa u organización, así como todos estos procesos que se realizan dentro de ella y la conducta que opta el personal colaborador, cuyo impacto se verá reflejado en el desempeño que logre obtener al final de la gestión o del día,

Un buen clima organizacional unido con una buena estructura y dimensiones organizacionales además de los individuos, forma un sistema interdependiente altamente dinámico.

3.2.1.5. Tipos de Clima Organizacional

De acuerdo a Likert existen 4 sistemas que se suelen usar la gerencia de manera muy frecuentemente dentro de las empresas y cada uno de los tipos generará un tipo muy distinto de clima organizacional.

A. Sistema Autoritario:

- Sistema I Autoritario explotador:

Este tipo de sistema se suele caracterizar por la cabeza de la empresa o el gerente no es capaz de tener la confianza con sus colaboradores, en este aspecto el clima organizacional que logra percibir es de temor, pues la forma de interactuar entre los jefes superiores y el personal colaborador es casi nula y por ende las decisiones son tomadas solo por el jefe.

- Sistema II Autoritarismo paternalista:

En este sistema la principal característica que se suele encontrar es la confianza que existe entre los jefes y personal colaborador, aunque la motivación que se usa es muy diferente pues en este caso la forma de lograr motivar al personal se realiza a través de recompensas y castigos en los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

B. Sistema Paternal.

Las empresas que trabajan bajo este sistema están reguladas por que las decisiones son adoptadas de forma de los escalones superiores de la organización.

También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema anterior.

El tipo de relación que caracteriza a este sistema es el paternalismo, es decir que el jefe es la máxima autoridad y todos deben cumplir con lo que se les ordena, así esto sea de su agrado, aunque en ocasiones pueden ser flexibles enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad.

Este tipo de sistema está basado en un sistema organizacional de relación de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Muchos de los colaboradores se logran sentir satisfechos con un sistema así, pues de alguna manera logra cubrir sus necesidades sociales, aunque esto solo perdurará si se respetan las reglas impuestas por el gerente o la cabeza de la empresa.

C. Sistema Consultivo.

En este sistema organizacional se presenta un buen sistema de centralización así como el hecho de delegar decisiones. Aunque se mantiene un esquema de jerarquía, las decisiones son tomadas dependiendo de los escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

D. Sistema Participativo:

- Sistema III Consultivo:

Se suele caracterizar por la confianza que muestran los jefes superiores en los colaboradores o sus subordinados, reflejándose esto en la oportunidad que le dan para que tomen las decisiones correspondientes con respecto al área en la que se encuentran.

En este tipo de sistema es donde se ve reflejado una mayor frecuencia de motivación pues ambas partes interactúan y existe la delegación.

- **Sistema IV Participación en grupo:**

En este tipo de sistema es en donde los jefes tienen plena confianza en los trabajadores y en las decisiones que pueden llegar a tomar. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente (Likert 1967).

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado (desfavorable) que se suele caracterizar por una organización burocrática y rígida en donde los empleados se sienten insatisfechos en relación con su trabajo y con la misma empresa.

Los sistemas III Y IV corresponden a un clima abierto (clima favorable) en donde la misma organización muestra a sus subordinados o colaboradores la plena confianza que la empresa deposita en ellos, interactuando en el proceso de toma de decisiones.

3.2.1.6. Características del Clima Organizacional

Según García & Ibarra (2009), se logra identificar como una persona puede cambiar de actitud en días, pudiéndose presentar esta situación por diferentes razones entre ellas: El cumplimiento del salario en la fecha establecida, entrega de aguinaldos, incrementos salariales despido sin motivo alguno o reducción de personal, cambios directivos entre otros. Por ejemplo, cuando la empresa cumple con realizar los pagos en las fechas establecidas o cuando brindan un incentivo, se puede apreciar que las personas presentan más ganas de trabajar, situación que se percibe de forma contraria si en vez de generar una gratificación se reduce el personal de la empresa.

Para Maturana (1989) existieron las siguientes características del clima organizacional dentro de la empresa:

- Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto de no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.
- Posee un impacto muy fuerte acerca de los comportamientos que tiene los miembros de la empresa. Ya que un clima malo se verá reflejado en una mala conducción de la organización y mal coordinación de las labores.
- Suele afectar el grado de compromiso e identificación de los miembros con la empresa en la que laboran, una empresa que posee un buen clima laboral tiene una alta posibilidad de llegar muy lejos, al contrario de aquella empresa que no posee un buen clima laboral no podrá esperar obtener un grado alto y muchos menos poderse identificar con los demás miembros de su grupo; aquellas empresas que se quejan de que los colaboradores no tiene bien puesta la camiseta de la empresa es porque existe un mal clima organizacional.

- Cuando una persona falta de manera excesiva, puede llegar a ser un indicador de que existe un mal clima laboral, la mejor manera de tratar de ayudar será algo difícil dado que implicaría una serie de reestructuraciones en el complejo de la variable.

3.2.1.7. Importancia del clima organizacional

Guillén (2000) menciona que un buen clima organizacional en una empresa es mucha importancia, ya que permite obtener información acerca de lo que pueden estar sintiendo los colaboradores, frente a todos los elementos que conforman la empresa de trabajo, entre las que muchas veces encontramos de manera muy común es la metodología de trabajo, la estructura de la organización, el grado de supervisión por parte de los superiores, entre otros. Así mismo permitirá que se pueda conocer más a profundidad las condiciones laborales que existen dentro de una empresa.

Ibáñez (2002) sostiene que es necesario realizar diversas investigaciones acerca del clima organizacional, ya que nos permitirá llegar a conocer la percepción que posee cada colaborador con respecto a elementos de la empresa, estos elementos organizacionales que influyen para la empresa pueden ser políticas de la empresa, la estructura organizativa, las condiciones económicas de la empresa, los diferentes estilos de liderazgo y los valores que se percibe en la organización.

Es por ello que es importante que se preste atención al clima organizacional que tienen las empresas, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de la productividad en sus trabajadores, pues si los empleados se sienten identificados y parte de la empresa es mucho más seguro que sean más eficientes y productivos, que a diferencia de los trabajadores que no sienten o piensan de esta manera. Tal es así conocer el clima organizacional de la empresa y tratar de mejorarla es muy importante, porque nos

ayudará a crear nuevas estrategias que se pueden usar para lograr integrar a todo el grupo de trabajo y unidos lograr cumplir con las metas trazadas.

3.2.2. Productividad

3.2.2.1. Definición de Productividad

Todas las instituciones o empresas tienen como principal objetivo mantener una excelente productividad, siendo el factor humano el más importante para que esto se pueda llegar a cumplir.

Diversos autores hacen referencia, acerca de la productividad; como un arte o ciencia que consiste en lograr obtener mejores ganancias para la empresa en relación a lo que se llegó a utilizar para llegar a obtener esos resultados. Aunque existen teorías que indican que es muy complicado llegar a generar más sin que la empresa tenga que invertir mucho, pues es muy necesario llegar a invertir de forma eficiente si se requiere tener grandes resultados. (Chacaltana y Yarnada, 2009)

Según Núñez (2007), refiere que existen elementos dentro de la productividad, entre los que son considerados: la producción, el ser humano y el dinero; con respecto a la producción es muy importante así como interesante llegar a analizar la eficiencia y la efectividad de determinados trabajos, para llegar a tener los bienes y servicios con las que se lograra satisfacer necesidades humanas, en los que participan los medios de producción formados por el capital, la materia prima y el trabajo, los cuales al unirse en conjunto permitirán tener una excelente productividad.

Con respecto al hombre es el encargado de colocar los objetos y medios de trabajado para lograr desarrollar un proceso de trabajo adecuado y óptimo y por último el dinero el cual se encarga de facilitar la demostración del esfuerzo realizado por el hombre y la empresa.

García (2011) señaló: acerca de la productividad que es la relación que existe entre los objetivos logrados y los insumos o materiales que han sido utilizados para poder lograrlo; El índice de productividad dentro de una empresa no es más que el reflejo de un buen o mal aprovechamiento, de todos o cada uno de los factores que intervienen en la producción.

Existe una formula con la que García señala que se puede llegar a medir la productividad de una empresa y se expresa de la siguiente manera:

Productividad = factores logrados / factores de la producción.

La productividad también puede llegar a ser considerada como una medición de lo bueno que se han combinado los recursos para la producción de los bienes y servicios y de esta manera poder cumplir con los resultados que se espera en el tiempo programado.

La productividad es definida por Duarte (como se citó en Cequea y Rodríguez, 2012) como: el resultado de la articulación entre la tecnología, la organización y el talento humano, para llegar a obtener los resultados propuestos. La productividad que logre una empresa no solo va a depender del uso de la tecnología y de los recursos sino muchas veces de las habilidades y destrezas que posee cada persona y de cuan motivado este, a esto también se le debe de sumar el ambiente laboral en la que se desenvuelven lo trabajadores. Todos estos conceptos nos indican que las empresas pueden llegar a mejorar los indicadores de productividad a través de su propio personal, Por este motivo las empresas deben saber comprender el comportamiento humano.

Según Propopenko (1989). Define la productividad como la relación entre la producción que se logra obtener y los recursos que han sido utilizados para llegar a obtenerla. Defiendo en otras palabras a la

productividad como el uso eficiente de los recursos como trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información, en la producción de diversos bienes y servicios.

Asimismo Hernández y Pulido (2011) consideran a la productividad como los resultados del buen uso de los recursos en relación a los productos y servicios generados.

Robbins P., David A, & Coulter, (2013) Lo define como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Pudiéndose decir que la producción servirá como método evaluador del rendimiento de las personas, los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, aunque no se debe olvidar que la productividad está relacionado al avance de la producción y del ser humano.

Koontz & Wehrich (2013). Refieren acerca de la productividad que es la relación entre los servicios producidos y la cantidad de recursos que se utilizan para que se pueda llevar a cabo. En la empresa la productividad se logra medir a través de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los colaboradores. Es decir, una productividad es la relación entre la relación – insumos, la productividad es un factor que todas las empresas emplean para medir el cumplimiento de sus objetivos o metas, en este sentido la productividad se toma como una medida económica.

Sin embargo Gutiérrez, H. (2014) considera que medir la productividad es valorar de forma adecuada los recursos que se logran emplear para obtener un resultado positivo, asimismo este autor describe que para medir la productividad es importante utilizar 2 componentes como lo son la eficacia y la eficiencia, la primera es la relación entre el resultado que se alcanza y los recursos que se utilizaron; y la segunda es el grado en que se realizan las actividades

que ya estaban planificadas y de esta manera se logra alcanzar los recursos planeados.

Asimismo, para este autor se puede llegar a ser eficiente y no desperdiciar los recursos, pero al no ser eficaz no se podrá alcanzar las metas trazadas.

3.2.2.2. Dimensiones de la Productividad

Eficiencia.

García (2011) define la eficiencia como la relación que existe entre los recursos programados y los insumos utilizados. El índice de eficiencia, expresará si los recursos se utilizaron de la mejor manera durante el periodo de tiempo que se propuso. En otras palabras, para este autor eficiencia es hacer bien las cosas.

Por su parte Gutiérrez (2014) sostiene que: la eficiencia viene hacer la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, para este autor buscar eficiencia es tratar de no malgastar los recursos que se emplea.

La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si solo se usara este indicador para medir la productividad, solo se basaría en la cantidad y dejaríamos de lado la calidad de los productos; aunque es importante dentro de una empresa que una persona sea lo suficientemente eficiente (Flores 2012)

Eficacia.

Gutiérrez (2014) define la eficacia como el grado de realización de las actividades planteadas para poder alcanzar las metas planteadas, asimismo también se puede ver como la capacidad que tiene el ser humano para llegar a cumplir con las actividades que se les encomendó

Asimismo García (2011) conceptualiza a la eficacia como la relación entre productos logrados y metas trazadas en un tiempo determinado; así también la eficacia logra valorar el impacto del trabajo que se realizó y no solo la cantidad y calidad, sino que es necesario que este producto sea necesario y logre satisfacer al cliente, tanto la eficacia y la eficiencia suelen medir cosas distintas por lo tanto se deben medir por separado. (Flores 2012).

3.2.2.3. Importancia y función de la productividad

Según Propopenko (1989) La productividad de una empresa es importante para evidenciar en el incremento del bienestar nacional. No existe empresa que no busque tener una buena productividad, pues al aumentar el ingreso nacional bruto, o del PNB se puede llegar a considerar que la empresa está teniendo una buena productividad. Por ende, el incremento de la productividad produce aumentos para la empresa y para su personal que se encuentra laborando y que forma parte de esta mejoría, mejorando su calidad de vida.

3.2.2.4. Factores del mejoramiento de la productividad

Para que dentro de una empresa pueda existir una buena productividad es necesario que esta siempre este en constante mejora, al hablar de mejoría no solo nos estamos refiriendo a hacer mejor las cosas sino a hacer las cosas correctas. Este mejoramiento también dependerá de en qué medida se puede llegar a identificar y utilizar los principales factores del sistema de producción social.

En cuanto a la relación del clima organizacional y productividad se puede encontrar autores que poseen diferentes perspectivas sobre el tema, algunos afirman que existe una relación clara entre estas variables y otros creen que se encuentran relacionadas de manera indirecta, es decir, mediante la satisfacción laboral.

Según Vroom (1964), citado por (Chiavenato, 2011), las personas pueden querer incrementar la productividad cuando se presentan 3 situaciones básicas que lo ayudaran tanto personalmente como a nivel de la empresa en la que labora, estas se describen a continuación:

- **Objetivos personales.**

Cuando se habla de un objetivo personal, es el que brindara satisfacción propia a la persona, se refiere al dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante, que busca obtener la persona como beneficio propio para ser reconocido.

- **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.**

En muchas ocasiones el trabajador realiza estas actividades por beneficio propio, es decir encuentra en el salario un medio motivacional, pues si logra cumplir con los objetivos en menos tiempo y es recompensado con un salario más alto, buscará en todo momento mantener o incluso aumentar la productividad para que el salario que recibe también se encuentre en incremento.

Por otro lado, si su principal objetivo es ser integrado a los grupos de su empresa, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción, ya que producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.

- **Percepción de su influencia en su productividad.**

Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija.

3.3. Marco conceptual

Agroexportación:

Es considerado la fase final y una de las exigentes, por la constante vigilancia que se debe tener, pues es la venta de mercancías hacia otros países, las cuales deben de llegar en óptimas condiciones. (Olaya, 2005).

Aptitud:

Es la capacidad o la habilidad natural que tiene una persona para realizar sus actividades o resolver problemas, esta puede llegar a influir muchas veces de diferentes maneras en el nivel de desempeño durante las labores que realiza. (Robbins, 2009).

Autorrealización:

Es la satisfacción de lograr cumplir una o más metas personales que ayudan en el desarrollo de su potencial humano, logrando que se sienta más seguro en sí mismo. (Rodríguez, 1999).

Capital:

Parte vital e indispensable de una empresa, para que esta se pueda mantener y cumplir con los objetivos y metas que se ha planteado en el tiempo determinado, sin el capital la empresa corre el riesgo que la empresa se estanque y no cumpla. (Hernández y Rodríguez & Pulido, 2011).

Clima organizacional:

El clima organizacional se describe como un conjunto o agrupación de personas que cooperan para que exista una buena relación entre sus integrantes o los miembros de una empresa, es decir que logre existir un buen ambiente laboral con reglas que todos cumplan para una mejor relación. (Rodríguez, 1999).

Competitividad:

Es la capacidad que tiene una persona para lograr crear, desarrollar y conquistar la preferencia de los mercados de productos o servicios, entre diversas empresas que se encuentran bajo las mismas condiciones. (Hernández y Rodríguez & Pulido, 2011).

Colaboradores:

Son aquellas personas que siempre están dispuestas apoyar cuando se les necesita ya sea desde afuera o dentro de la misma empresa, desarrollando actividades necesarias para lograr cumplir con los objetivos que propone la empresa. (Olaya, 2005).

Compromiso:

Es el grado de identificación de una persona con la empresa en la que labora, sintiéndose parte esencial de ella y en la cual busca que está siempre tenga una buena productividad a través del cumplimiento de las metas. (Robbins, 2009).

Comunicación:

Es el medio por el cual se logran interrelacionar varias personas que forman parte de una misma empresa, sintiéndose un equipo en el que se presenta la suficiente confianza como para expresarse de manera libre ya sea de manera verbal o escrita. (Uribe, 2015).

Comunicación Organizacional:

es aquella comunicación que existe dentro de la empresa, en muchas ocasiones indican que una buena comunicación mejora cualquier tipo de relación, así como las habilidades de comunicación entre la gerencia y el personal colaborador, logrando que la comunicación sea parte del desempeño para cumplir con los objetivos que la empresa se ha propuesto. (Krishnan & Wesley 2013).

Conflicto:

Es una situación en la que existe descontento dentro de un grupo por parte de una persona hacia otra, el tipo de conflicto puede ser variado ya sea por irresponsabilidad de un personal que pone en riesgo la buena productividad de la empresa. (Robbins, 2009).

Condiciones Laborales:

Para que exista una buena condición laboral, el ambiente organizacional debe ser evaluado constantemente y realizar los cambios que amerite para que el colaborador se sienta cómodo y logre realizar un buen desempeño. Louffat (2012).

Cooperación: Hablamos de cooperación cuando existe la posibilidad de lograr establecer diversos procesos de forma eficiente que logren asociar a los miembros de una empresa u organización para poder llegar a cumplir con los objetivos planteados. (Robbins, 2009).

Cultura organizacional:

Es la forma de pensar sentir y actuar por la que se diferencia los miembros de una organización, en el que sus miembros se encuentran identificado con sus raíces, facilitando el compromiso y reforzando a la organización. (Robbins, 2013).

Desempeño:

Es el nivel de rendimiento a nivel laboral que muestra un personal de una empresa determinada cuando cumple con sus funciones dirigidas principalmente relacionadas a su cargo. (Robbins, 2009).

Empresa:

Es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos entre los que se encuentran los recursos personales, y administrativos

para alcanzar determinados objetivos, además también se define como aquel lugar en donde interactúan personas para un beneficio en común. (Chiavenato, 2014).

Eficiencia:

La eficiencia viene hacer la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, para este autor buscar eficiencia es tratar de no malgastar los recursos que se emplea. (Gutiérrez, 2014).

Eficacia:

Es el grado de realización de las actividades planteadas para poder alcanzar las metas planteadas, asimismo también se puede ver como la capacidad que tiene el ser humano para llegar a cumplir con las actividades que se les encomendó. (Gutiérrez 2014).

Liderazgo:

Es la acción que desempeña una persona que se encuentra a la cabeza de un grupo o una empresa, un líder es aquel que motiva a su grupo a seguir y dar lo mejor de ellos, fomentando una actitud positiva y emprendedora con un fin en común. (Gutiérrez 2010).

Motivación:

La motivación está relacionada con el tipo de comportamiento de una persona, en muchos casos este puede variar dependiendo de las necesidades que presenten cada persona. (Kim 2006).

Objetivos:

Son los resultados que se buscan concretar, basados en la misión y visión que desean lograrse al cabo de un plazo de tiempo determinado. Para este efecto debe establecerse un indicador que permita evaluar su cumplimiento. (Louffat, 2012).

Presupuesto:

Son elementos de planificación que son encargados de cuantificar los gastos y/o costos necesarios para poner en ejecución las actividades y/o acciones administrativas previstas en el empeño eficaz y eficiente de los recursos organizacionales. (Louffat, 2012).

Productos:

Son servicios y bienes que genera el sistema; son resultado de la transformación de insumos mediante el trabajo. (Hernández y Rodríguez y Pulido, 2011).

Producción:

Proceso por medio del cual se crean los bienes y servicios económicos. Es la actividad principal de cualquier sistema económico que está organizado precisamente para producir, distribuir y consumir los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas. (Chiavenato, 2014).

Responsabilidad:

La responsabilidad significa que cada persona tiene la obligación de desempeñar la tarea o la actividad que le han asignado. El grado de autoridad es proporcional al grado de responsabilidad que asume la persona. (Chiavenato, 2014).

Relaciones Interpersonales:

Las relaciones interpersonales son un proceso a través del cual se da la interacción social, el cual puede llegar a producir el desarrollo de las empresas, es así que las relaciones personales vienen hacer la forma de como los trabajadores interactúan tanto dentro como fuera de la empresa. (Chiavenato, 2014).

Toma de decisiones:

Las decisiones que se llegan a tomar dentro de una empresa definen los lineamientos y las acciones que se deben relacionar con el cumplimiento de los objetivos planteados. (Louffat, 2012).

Trabajo en equipo:

Es una Estrategia en la cual se busca promover el desarrollo de diversas tareas por medio de grupos de empleados que colaboran e interactúan para lograr un objetivo, y en donde las personas aportan actividades, habilidades y conocimientos que con frecuencia son complementarios. (Gutiérrez, 2014).

Visión:

Es la estrategia o propósito a largo plazo o en un futuro que tiene una persona o institución para alcanzar una o varias metas propuestas durante un periodo determinado. (David, 2013).

IV. METODOLÓGICA

4.1. Tipo y Nivel de investigación.

El tipo de investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, ya que en este estudio se buscó la comprobación de las hipótesis que se han planteado, basándose en estadísticas descriptivas, así como inferencial. El nivel de investigación fue correlacional, pues se usó técnicas de análisis estadísticos para poder comprobar si existe correlación entre 2 o más variables Hernández (2014).

4.2. Diseño de Investigación

No experimental, ya que el investigador no manipuló las variables de estudio, o alteró los resultados; sino que se basó en interpretar lo que se observa para establecer una conclusión. (Hernandez 2014).

Transversal pues las variables de estudio fueron medidas en un tiempo determinado, es decir tiene fecha de inicio y de término. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población estuvo conformada por 896 trabajadores de una Agroexportadora, ubicada en la ciudad de Ica. Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 174).

4.3.2. Muestra

La muestra es la representación significativa de la población, es un subconjunto que nos da un alto grado de representación del total de la población. Para la obtención del tamaño de la muestra se trabajó con la versión 4.1 de **EPIDAT**, programa para análisis epidemiológico y estadístico. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 174).

La muestra se constituye de la siguiente forma:

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

n= muestra

Z= nivel de confianza

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

E= nivel de error

N= población

En dónde;

Z= 95% ; p= 51% ; q= 49% ; E= 5% ; N= 896

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.51)(0.49)896}{(0.05^2)(896 - 1) + (1.96^2)(0.51)(0.49)}$$
$$n = \frac{0.96001584x896}{2.237 + 0.96001584}$$
$$n = \frac{860.74}{3,1975}$$
$$n = 270$$

La muestra a considerar fue de 270 trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica.

4.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó fue el muestreo aleatorio simple.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

H.E.2: Existe relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

H.E.3: Existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

4.5. Identificación de las Variables

Clima Organizacional:

El clima organizacional es la influencia del clima ambiente laboral de los empleados. Es decir, para este autor también puede ser descrito como una cualidad o propiedad del ambiente de la empresa, que es percibido por su propio personal y que puede llegar a influir en su conducta. El impacto del tipo de clima organizacional que halle en una empresa será percibido por su propio personal, acerca del ambiente en el que laboran. (Chiavenato, (2011).

Productividad:

Es el resultado obtenido al final el cual se puede valorar a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es la relación entre el resultado que se alcanza y los recursos que se utilizaron; y la segunda es el grado en que se realizan las actividades que ya estaban planificadas y de esta manera se logra alcanzar los recursos planeados. (Gutiérrez H. 2014).

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION	VALOR INDIVIDUAL	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Clima Organizacional	Es el medio interno que se observa dentro de una empresa u organización. La cual muchas veces puede llegar a ser influenciado por factores políticos, reglamentos de manera muy estricta, diversas formas de cómo se lidera la empresa, el tipo de negociaciones que se realizan y el trato que se le brinda a su personal. Chiavenato (1990),	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para los trabajadores, los cuales se trabajará en base a los siguientes parámetros generales: Bajo = 1 – 23; Medio = 24 – 46 Alto = 47 – 70. Con respecto a cada dimensión la medición será: Condiciones Laborales Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 – 25. Motivación: Baja = 1 – 7 Media = 8 – 14 Alta=15–20. Comunicación Organizacional Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25	Condiciones Laborales	• Abastecimiento de materiales	1 – 5	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25	Bajo 1 – 23	Escala Likert
				• Infraestructura					
				• Higiene del trabajo					
			Motivación	• . Iniciativa Laboral	6 – 9		Baja = 1 – 7 Media = 8 – 14 Alta = 15 - 20		
				• Desempeño Laboral					
				• Nivel de compromiso					
			Comunicación Organizacional	• Comunicación Asertiva	10 - 14		Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25		
				• Identidad					
				• Trabajo en equipo					
Productividad de los trabajadores	Es el resultado obtenido al final el cual se puede valorar a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanza los resultados planeados (Gutiérrez H. 2014).	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para los trabajadores los cuales se trabajará en base a los siguientes parámetros generales: Bajo = 1 - 33 Medio = 34 – 66 Alto = 67 - 100 Con respecto a las dimensiones eficacia y eficiencia será: Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50	Eficacia	• Resultados Alcanzados • Recursos Utilizados	1 - 10	Muy en desacuerdo =1 En desacuerdo =2	Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50	Bajo = 1 - 33	Escala Likert
			Eficiencia	• Actividades Planeadas • Resultados Planeados	11 - 20	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4 Muy de acuerdo =5	Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50	Medio = 34 – 66 Alto = 67 - 100	

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

La técnica que se usó para poder desarrollar el presente trabajo de investigación es la encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores de una agroexportadora ubicada en la ciudad de Ica.

4.7.2. Instrumento

Se utilizaron 2 instrumentos; el primer instrumento fue para evaluar la variable clima organizacional, que está compuesto por 14 preguntas relacionada al clima organizacional, el cual fue creado por “Mendoza S. en el año 2019 y validado por juicio de 4 expertos obteniendo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,882 en su estudio titulado El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019. Dicho instrumento está dividido en tres dimensiones que miden las condiciones laborales (5 preguntas) la motivación (4 preguntas) y la comunicación organizacional (5 preguntas).”

El segundo instrumento que se utilizó fue para medir la variable productividad, consta de 20 ítems dividido en 2 dimensiones (Eficiencia y Eficacia), Fue creado en el estudio de Girón R., en el año 2018, que lleva por título El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA Instalaciones y sistemas industriales S.L. - SUCURSAL EN PERÚ, HUACHO – 2017, fue validado en este mismo estudio mediante juicio de experto obteniendo un alfa de Cronbach de 0,806 lo que se considera excelente según la escala de Herrera (1998).

Técnicas de análisis e interpretación de datos

Los datos fueron analizados en una base en EXCEL y posteriormente se procedió a transferir la información a una base de datos elaborada mediante el programa SPSS 24, con este programa se procedió a realizar un análisis univariado, realizando pruebas estadísticas descriptivas, promedio, intervalos y gráficos de porcentajes, y mediante chi cuadrado para establecer si existe relación entre las variables de estudio para luego ser interpretado.

V. RESULTADOS

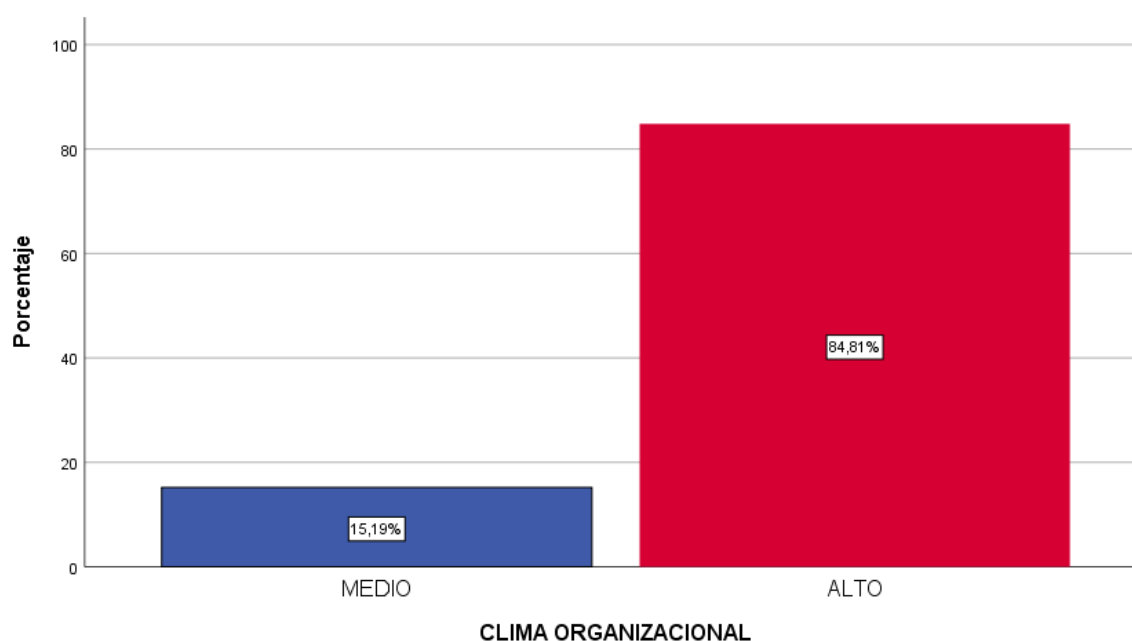
5.1. Presentación de Resultados

CUADRO 1: Frecuencia y porcentaje de los niveles de Clima organizacional en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	41	15,2	15,2	15,2
	ALTO	229	84,8	84,8	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Fuente: Data del instrumento aplicado.

FIGURA 1: Porcentaje de los niveles de Clima organizacional en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

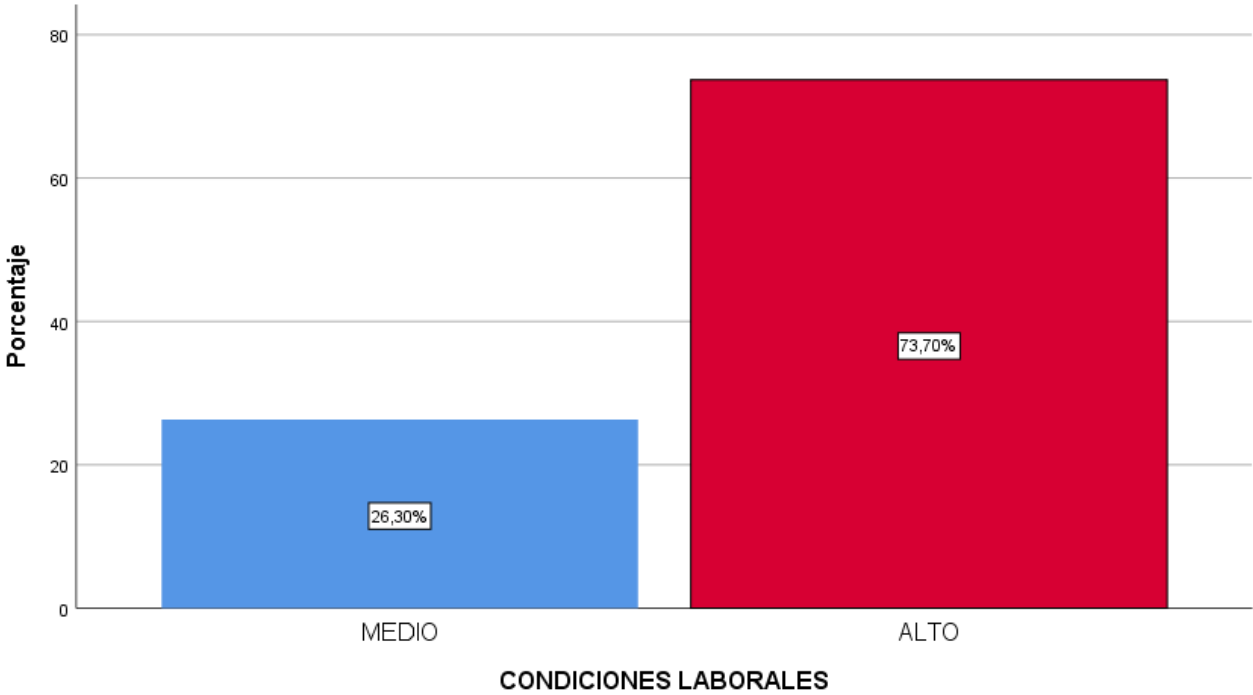


CUADRO 2 Distribución de los niveles de Condiciones laborales

CONDICIONES LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	71	26,3	26,3	26,3
	ALTO	199	73,7	73,7	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Fuente: Data del instrumento aplicado.

FIGURA 2: Porcentaje de los niveles de Condiciones laborales en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

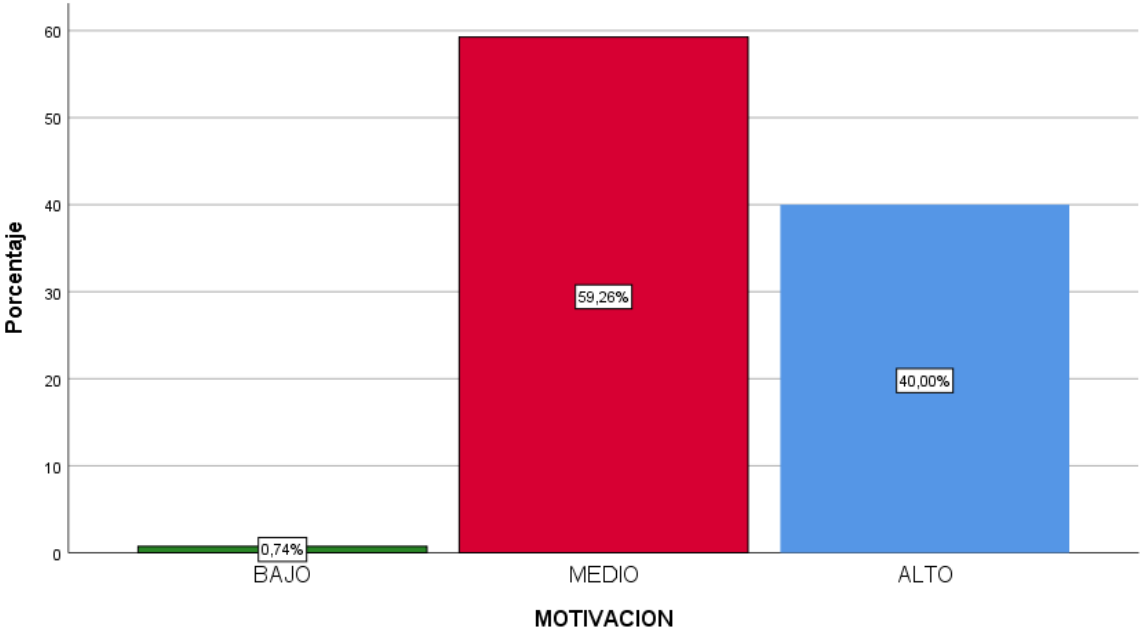


CUADRO 3 Distribución de los niveles de motivación

		MOTIVACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	,7	,7	,7
	MEDIO	160	59,3	59,3	60,0
	ALTO	108	40,0	40,0	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Fuente: Data del instrumento aplicado.

FIGURA 3: Porcentaje de los niveles de motivación en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

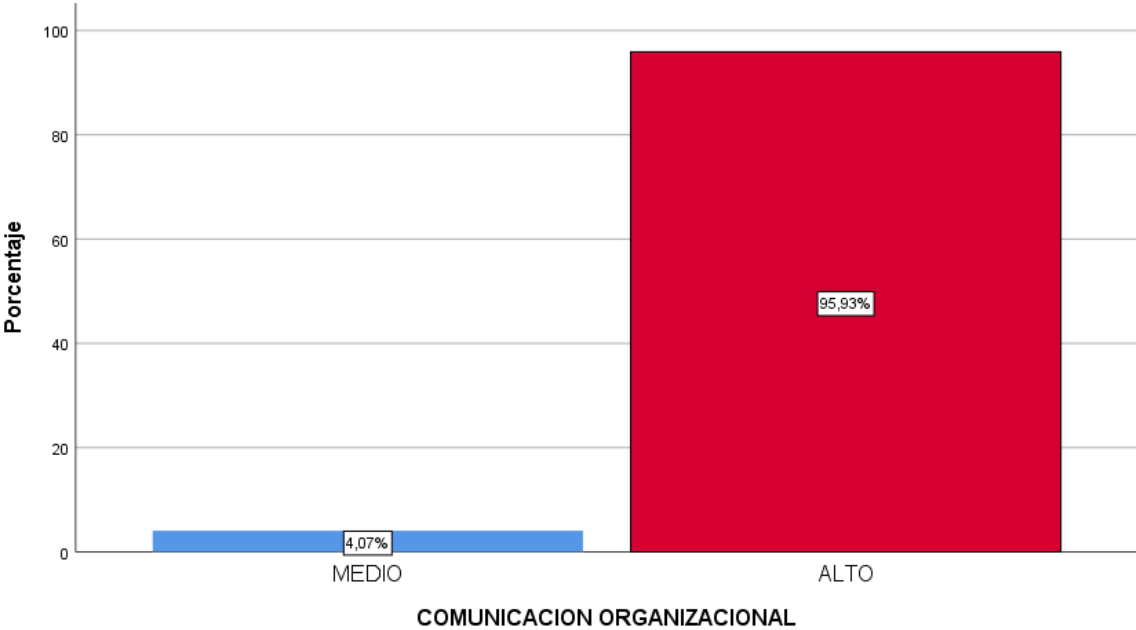


CUADRO 4: Distribución de los niveles de Comunicación organizacional

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	11	4,1	4,1	4,1
	ALTO	259	95,9	95,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Fuente: Data del instrumento aplicado.

FIGURA 4: Porcentaje de los niveles de Comunicación organizacional en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

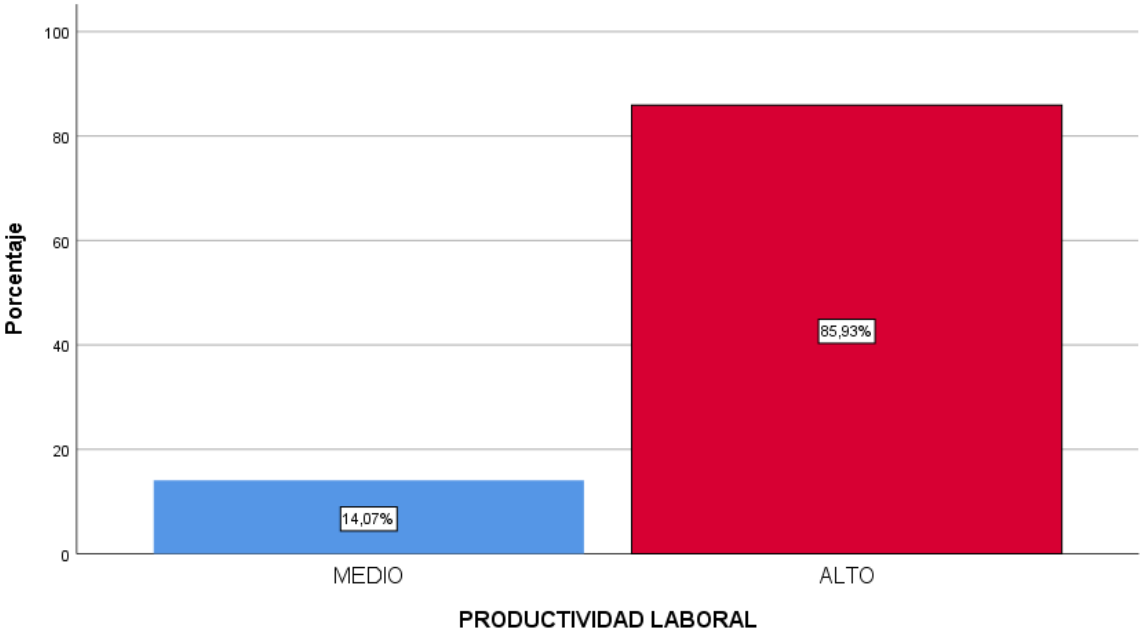


CUADRO 5: Distribución de los niveles de Productividad laboral

PRODUCTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	38	14,1	14,1	14,1
	ALTO	232	85,9	85,9	100,0
	Total	270	100,0	100,0	

Fuente: Data del instrumento aplicado.

FIGURA 5: Porcentaje de los niveles de Productividad laboral en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.



5.2. Interpretación de los Resultados

En las líneas siguientes, se describen los resultados obtenidos de los datos recolectados de las variables, posterior a la aplicación de los instrumentos y presentados en la estadística descriptiva.

En el Cuadro 1 se observa que el nivel de clima organizacional en los trabajadores que predominó fue alto con un 84,8% (229) y el 15,2% (41) fue un nivel medio.

En el Cuadro 2 se observa que el nivel de condiciones laborales en los trabajadores que predominó fue alto con un 73,7% (199) y el 26,3% (71) fue un nivel medio.

En el Cuadro 3 se observa que el nivel de motivación en los trabajadores que predominó fue medio con un 59,3% (160), el 40% (108) fue alto y el 0,7% (2) fue un nivel bajo.

En el Cuadro 4 se observa que el nivel de comunicación organizacional en los trabajadores que predominó fue alto con un 95,9% (259) y el 4,1% (11) fue un nivel medio.

En el Cuadro 5 se observa que el nivel de productividad laboral en los trabajadores que predominó fue un alto con un 85,9% (232), y el 14,1% (38) fue un nivel medio.

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Cuadro 6 Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la comunicación organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA	PRODUCTIVIDAD
N		270	270
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,85	2,86
	Desv. Desviación	,360	,348
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,512	,516
	Positivo	,336	,343
	Negativo	-,512	-,516
Estadístico de prueba		,512	,516
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Fuente: Data del instrumento aplicado.

Interpretación:

Esta prueba, llamada Kolmogorov - Smirnov, según el Sig. Asintótica (al final del cuadro) también llamado “p-valor”, permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Si el p valor es menor a 0,05 la distribución NO es normal y se usa el estadístico Rho de Spearman, pero si el p valor es igual o mayor a 0,05 se usa un estadístico paramétrico, generalmente r de Pearson.

Los puntajes de los dos cuestionarios son NO paramétricos por lo que usamos el Rho de Spearman.

PRUEBAS DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

H0: No, Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

CUADRO 7: Correlación entre el clima organizacional y la productividad en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

		Correlaciones		
		CLIMA	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,304**
	CLIMA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	270	270
		Coefficiente de correlación	,304**	1,000
	PRODUCTIVIDAD	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	270	270

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

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación

Respecto al nivel de significancia, se obtuvo un valor de 0,00 menor al 0.05 lo que genera que se acepte la hipótesis alterna y rechace la hipótesis nula, por lo tanto, estadísticamente existe relación entre clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. Asimismo respecto a la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.034, evidenciándose una relación positiva y baja.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Ha: Existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

H0: No, existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

CUADRO 8: Correlación entre las condiciones laborales y la productividad en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

Correlaciones				
		CONDICIONES PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	CONDICIONES	Coefficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,694
		N	270	270
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,694	.
		N	270	270

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación

La significancia dio un valor de 0,694, que es mayor que 0,05. Lo cual indicó que la hipótesis alterna se rechaza. Por tanto, estadísticamente no existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. Por otro lado, se interpretó que la relación es inversamente proporcional y negativa baja al tener un coeficiente Rho de Spearman de -0,024.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Ha: Existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

H0: No, existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

CUADRO 9: Correlación entre las motivación y la productividad en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

		Correlaciones	
		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,157**
			,004
		N	270
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,157**
			1,000
			,004
		N	270

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

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación

La significancia dio un valor de 0,004, que es menor que 0,05. Lo cual indicó que la hipótesis nula fue rechazada. Por tanto, estadísticamente existe relación entre motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. Por otro lado, se interpretó que la relación correlación positiva muy baja al tener un coeficiente Rho de Spearman de 0,157.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Ha: Existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

Ho: No, existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

CUADRO 10: Correlación entre la comunicación organizacional y la productividad en trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.

		Correlaciones		
			COMUNICACION	CLIMA
Rho de Spearman	COMUNICACION	Coeficiente de correlación	1,000	,330**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	270	270
	CLIMA	Coeficiente de correlación	,330**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	270	270

**.

**.

Fuente: Data del instrumento aplicado

Interpretación

La significancia dio un valor de 0,000, que es menor que 0,05. Lo cual indicó que la hipótesis nula fue rechazada. Por tanto, estadísticamente existe relación entre comunicación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. Por otro lado, se interpretó que la relación correlación positiva baja al tener un coeficiente Rho de Spearman de 0,330.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

El estudio, se obtuvieron los siguientes resultados obtenidos mediante el análisis estadístico, de las cuales se dio a conocer que los trabajadores oscilan entre una edad de 20 a 34 años con el 46% (125) en su gran mayoría, el 53.7% (145) pertenece al sexo masculino, el 41.1% (111) tienen de 3 a 5 años de experiencia laboral. Sobre la variable clima organizacional, se aprecia que el 84.8% (229) tienen un nivel alto y el 15,2% (41) un nivel medio, sobre la productividad, tenemos que el 85.9% (270) tienen un nivel alto, lo cual nos evidencia que los trabajadores de la empresa, se sienten satisfechos con el trabajo que están desempeñando, a pesar de diversas inconformidades que han estado presentado durante el tiempo de labor, ellos han respondido a las encuestas que si sienten un nivel alto del clima organizacional, esto se debe a que luego de las huelgas las cuales se dieron en distintos lugares el gobierno pudo escuchar su reclamo y modificaron la ley agraria que antiguamente era la Ley N° 29783 y esta tenía los beneficios comunes, al ellos pedir ese aumento que tanto reclamaban el estado modificó la ley que actualmente se encuentra todo el personal que se encuentre laborando estrictamente con el cultivo la cual es la Ley N° 31110 en la cual nos indica que se le debe dar todos los beneficios que ya se les venía beneficiando pero adicionalmente un bono "BETA (Bonificación Especial por Trabajos Agrarios)" el cual es el 30% de la remuneración mínima vital esto hizo que los trabajadores se sintieran escuchados, aproximadamente a habido un aumento de S/ 279.00 mensuales adicional a todos sus beneficios, su reclamo era justo pues hay empresas que son informales y no les brinda las condiciones habituales para un ambiente de trabajo a esto podríamos sumarle la pandemia la cual hizo que las agroexportadoras tuvieran que invertir en los EPPS necesarios para el personal (Mascarillas y Careta) como también realizar el re cambio de estas mismas. Con respecto a los buses en el cual ellos se transportan también debieron de realizar inversión en desinfectarlos

diariamente hasta 2 veces al día, cuando ellos daban positivos al COVID-19 se les daba sus días de aislamiento el cual no se les retiraba de la empresa sino que se les justificaba esas faltas con un certificado médico y después de su alta ellos regresaban a sus puestos eso también es un beneficio para ellos ya que no tienen miedo de decir que están con la enfermedad o tienen síntomas, se tomaron todas las precauciones para manejarlo de la mejor manera ya que sus protestas también causaron varias pérdidas en los fundos con fruta sin cosechar ya que estas fueron cuando las agroexportadora estaba en cosecha de uva.

Es por ello que en las encuestas se ha reflejado el alto nivel de clima organizacional y este se ve evidenciado en la productividad que están realizando en sus labores. Las empresas vienen poniendo todo su esfuerzo para mantener al personal a pesar de la crisis económica el cual está pasando el Perú por la pandemia, esto al comienzo trajo un poco de temor en los trabajadores por las no renovaciones de contrato o suspensión de labores, pero siempre se les tomó en cuenta para que ellos puedan regresar a sus puestos de trabajo.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021, en los cuales se encontró que la edad que predominó fue de 20 a 34 años de edad con el 46% (125) en su gran mayoría, el 53.7% (145) pertenece al sexo masculino, el 41.1% (111) tienen de 3 a 5 años de experiencia laboral. Sobre la variable clima organizacional, se aprecia que el 84.8% (229) tienen un nivel alto y el 15,2% (41) un nivel medio, sobre la productividad, tenemos que el 85.9% (270) tienen un nivel alto. Concluyendo de esta manera que existe una relación estadísticamente significativa, positiva y baja entre las variables de clima organizacional y la productividad laboral ($r = ,304$; $p = ,000$), sintiéndose satisfechos en las labores que desempeñan en la empresa, de esta manera se encontró similitud con el estudio de **Montoya P., Beijo N., Bermudez N., Fuentealba M. (2017)**

sobre “*Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*” Los resultados mostraron que 95% de los docentes y 90,6% de los administrativos se encontraron satisfechos en sus labores, asimismo 80% de los docentes y 72,7% de los administrativos percibieron un alto nivel en el clima organizacional, encontrándose también que los funcionarios con mayor satisfacción son los que tienen entre 15 a 29 años laborando para la universidad, y son estables laboralmente. Asimismo al correlacionar ambas variables se encontró una relación estadísticamente significativa en administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$) y en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$), lo que nos lleva a identificar que hay una similitud entre ambos, a pesar que son grupos de estudios diferentes, ya que en el estudio de Montoya su población fue dirigido a trabajadores administrativos, y en nuestro caso en trabajadores de agroexportadora, cuya labor es diferente ya que el esfuerzo físico que realizan no es el mismo, pero sin embargo ambos grupos reportan que se sienten satisfechos que con la labor que realizan por ende brindan buenos resultados positivos a la productividad de la empresa, en ambos casos la permanencia es alta lo cual les da cierta seguridad a los trabajadores en su centro de labores, y se sienten a gusto como también en el sector agroexportador se les da la oportunidad de que ellos puedan ascender y no quedarse como operarios y en el mismo cargo durante toda su permanencia.

Asimismo en el estudio de **Bueso, S. (2016)** realizó una investigación titulada “*La Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*”. En los resultados mostraron que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral, liderazgo y trabajo en equipo, Comunicación y condiciones de trabajo, estos resultados evidenciaron que existe una relación entre las variables de estudio pero en este caso, el personal considera que la empresa no les estaba brindando las herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores y tampoco ven la oportunidad dentro de la empresa. Esto nos indica que tal vez los

trabajadores respondieron al cuestionario con un poco de temor ya que pensaron que iban a ver los resultados por nombres, sin embargo ellos refirieron sus apreciaciones de la empresa las cuales no han sido contrastadas con los resultados de la investigación, muchas veces suele suceder que nuestros resultados salen óptimos pero al hacer una investigación más personalizada y pidiendo opiniones de los trabajadores sobre diversos servicios dentro de la empresa nos refieren una información distinta es por ello que es importante contrastar el clima y la productividad con la de otros años para verificar si la tendencia está subiendo o decantando, como también cada año mejorar las condiciones de los trabajadores para que ellos puedan crear un sentido de permanencia y producir de una manera más óptima.

De igual manera en el estudio de **Ostos, I. (2019) sobre “Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Huánuco-2019”** Encontrándose que el clima organizacional influye de manera directa en la productividad laboral ($r=0.433$), estos resultados fueron similares a los de este estudio, a diferencia que el grupo de estudio no fue el mismo, como anteriormente se ha observado, lo que se puede rescatar es que si existe un clima organizacional alto, la productividad laboral también lo será, siendo esto una buena acción para la empresa y su economía. Se puede decir que al tener un buen clima laboral la empresa va a tener buena productividad y por ende permanencia porque muchas personas al no tener un buen ambiente deciden renunciar y salir de su centro de labores y esto se veía reflejado en su clima organizacional y productividad.

De la misma forma en estudio de **Osorio K. Pérez R. (2019) sobre “Clima Laboral y su relación con el desempeño Productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018.”**, en sus resultados se encontró que existe correlación positiva entre las variables clima laboral y desempeño productivo en los trabajadores de campo de esta empresa, en este estudio nos muestra la

misma realidad de esta investigación, el clima si impacta directamente en la productividad y pues si el clima no está en un nivel alto estable la productividad se verá afectada y eso nos pasa en el día a día puesto que cuando no se le da los implementos necesarios al personal para su adecuado desenvolvimiento ellos empezarán a bajar os indicadores de productividad que fue lo que sucedió este año que los trabajadores empezaron a realizar las huelgas porque no se sentían escuchados por los directivos y tuvieron que hacer una manifestación a pesar de la crisis sanitaria porque sentían que vulneraban sus derechos y finalmente si se realizó una modificación en la ley agraria y un reajuste salarial el cual se ve hoy en día reflejado en la productividad de los trabajadores lo cual impacta directamente en la economía de las empresas.

Finalmente en el estudio de **Pino G. (2018) sobre “Clima Organizacional Y Productividad Laboral, en La Sede Administrativa De La Red Asistencial Moquegua – Año 2018”** se encontró que el 43.75% de la población percibe un clima organizacional bueno, 33.33% regular, 14.58% muy bueno y 8.33% malo. Con respecto a las condiciones de trabajo el 45.83% dice ser bueno, 33.33% regular; concluyendo que si existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral, estos resultados que se muestran en el estudio son evidencias nuevamente en grupos diferentes a este estudio, pero es importante mencionar que si un trabajador cuenta con una buen clima laboral en un empresa los resultados serán positivos, a pesar que este grupo labore en un área administrativa y el esfuerzo no es igual a un trabajador de una agroexportadora, ambos tienen los mismos derechos de ser bien remunerados, capacitados y retribuidos, por la labor que están realizando.

CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo general tenemos que, si existe correlación significativa positiva baja entre el clima organizacional y la productividad de

los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. ($r = ,304$; $p = ,000$).

- Con respecto al objetivo específico 1 tenemos que no existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. ($r = -0,024$; $p = ,694$).
- Con respecto al objetivo específico 2 tenemos que, si existe relación positiva muy baja entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. ($r = ,157$; $p = ,004$).
- Con respecto al objetivo específico 3 tenemos que, si existe relación positiva baja entre comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. ($r = ,330$; $p = ,000$).

RECOMENDACIONES

- Los trabajadores de la empresa agroexportadora, tienen que aprender hacer reflexivos en el rol que desempeñan para la misma, continuando con esa

integridad y unión para así mantener un clima organizacional agradable para todos sus integrantes lo que lleva a desarrollar una mejor productividad laboral de parte de todos los trabajadores, lo cual conllevaría al logro de los objetivos de la empresa.

- Los directivos de las empresas agroexportadoras, deberían procurar que sus trabajadores permanezcan en la unión y motivación, conociendo bien la visión y la misión de la institución, para lograr un mayor compromiso e identificación de los trabajadores con la empresa, y así lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas, en bienestar de los ciudadanos.
- Es importante que el personal siempre se encuentre capacitado, en consecuencia las agroexportadoras deberían considerar dentro del área administrativa, una planificación anual y brindar las mismas, ya que sería productivo para la empresa, lo cual contribuiría a tener un buen nivel de productividad, por lo que el recurso más importante es la integración de nuevos conocimientos y de esta manera se pueda generar nuevas habilidades para realizar de forma eficaz y eficiente las labores encomendadas.
- Considerando que los recursos destinados cada vez son más escasos por la crisis sanitaria ya que se deben entregar mascarillas, caretas como también renovarlas y realizar el mantenimiento de las cámaras termografías entre otros, se recomienda a los directivos de las agroexportadoras, realizar el debido seguimiento al stock de los EPP'S (Equipo de Protección Personal) para realizar el re cambio de manera inmediata ya que con esto el trabajador estará a gusto trabajando en la empresa porque sabe que salvaguardan su salud ante un posible contagio durante el traslado y en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alva M. “Estudio del clima organizacional en Greenland Perú, SAC - 2018”
[tesis] universidad La Salle. Disponible en:

http://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/ULASALLE/59/Tesis_V.final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arévalo Pinedo, P., & Tapia Delgado, E. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer. Recuperado el 8 de Abril de 2018, de intranet.uwiener.edu.pe:

http://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/biblioteca/adquisiciones/nuevas_adquisiciones/tesis/TENF0239.pdf

Bueso S. (Honduras - 2016). "La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, Honduras – 2016.

Brunet, L. (2007) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.

Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Generales 30.

Castillo. (2006). Administración del personal un enfoque hacia la calidad. (2da Edición). Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

Cequea, M. & Núñez, M. (2011, enero-marzo). Factores humanos y su influencia en la productividad. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>

Chacaltana, J. y Yamada, G. (Septiembre, 2009). Calidad del empleo y Productividad laboral en el Perú. Revista del Banco Interamericano de desarrollo (691). Recuperado de <https://publications.iadb.org/handle/11319/2177>.

Chiavenato, I. (1990) Introducción a la teoría de la Administración. México. Editorial. Mcgraw Hill.

Chiavenato, I. (2002) Gestión del talento humano. Bogotá. Ed. Prentice Hall.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional. (3.ªed.) México: Mxgraw Hill.

Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

- Franco, D. Bolaños K. (2017). "Clima Organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali" –Chile. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Clima-organizacional-e-identificaci%C3%B3n-en-empleados-Burbano-Figueroa/9445684a719c6a3730ea2478751bbee1d8baac0e>
- García, A. (2011). Productividad y Reducción de Costos. (2ªed) C.A. México: Trillas S.A. de C.V
- García (2009). El Desempeño Laboral y la Calidad del Servicio de los Centros Ambulatorios Tipo III del Municipio Cabimas.
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. (1era. Edición) Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana seccional.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). Calidad total y productividad (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores,S.A. de C.V.
- Gutiérrez, A. (2014). Calidad y productividad. (1.ªed.) México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. & Pulido, A. (2011). Fundamentos de la gestión empresarial. (1.ªed.) México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista Metodología de la investigación. México 2014: Mc Graw Hill. México: Mc Graw Hill.
- Hinostroza L. (2017). "Clima Organizacional y Productividad en el área de Operaciones de la cuenta Latam en Contact Center Allus Perú, Lima 2017." [Tesis Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21684/Hinostroza_NL..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevish, J. (2004). Administración de Recursos Humanos. (2ª Ed.). México: MCGRAW-HILL
- Jaramillo A. (2018). Ausentismo Laboral Merma El 30 Por Ciento De Productividad En Las Empresas, de Merca2.0 Sitio web p. 1 Recuperado de: <https://www.merca20.com/ausentismo-laboral-merma-el-30-por-ciento-deproductividad-en-las-empresas/>
- Kim, D. (2006). Employee Motivation: "Just Ask Your Employees". Seoul Journal of Business, 12(1), 19-35.

- Krishnan, S. & Wesley, J. (2013). A study on impact of employee communication on employee engagement level. *International Research Journal of Business and Management*, 1(1), 54-64.
- Landeau R. Elaboración de trabajos de investigación. 2007. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/305956458/Elaboracion-de-Trabajos-de-Investigacion-Landeau-Muestra>
- León, M. y Díaz, E. (2013). Motivación laboral y clima organizacional, Madrid: Paraninfo
- Likert R. (1967). Los seres humanos en las organizaciones. MacGraw-Hill: New York.
- Louffat, E. (2012). Administración del potencial humano. (2da edición) Argentina: Cengage learning.
- Luthans F. (2008). Comportamiento Organizacional. México: McGraw - Hill.
- Maturana, H. (1989). El árbol del Conocimiento. Santiago, Chile: Universitaria.
- Méndez, C (2007). Clima Organizacional Colombia. Perfil de empresas colombianas. Medellín. Cincel
- Ministerio de Salud (MINSA, 2009). Metodología para el estudio del Clima Organizacional. (2da. Edición) Perú: Ministerio de salud.
- Mishra, K. & Boynton, L. (2011). Talk-the-Talk: Using Internal Communication to Build Trust with Employees. *Institute for public relations*, 1(1), 1-20.
- Montoya P., Beiiio N., Bermudez N., Fuentealba M., (2017) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena [artículo] Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Ostos, I. (2019). "Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Huánuco-2019" [tesis] Universidad De Huánuco. Disponible en: <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2256/OSTOS%20PICON%2c%20INES%20ANDREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olaya, B. (2005). Agroexportando Valores. Madrid.

- Osorio K. Pérez R. (2019). "Clima Laboral y su relación con el desempeño Productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018." [Tesis] Universidad Privada Del Norte. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23330/Osorio%20Rojas%20Keyla%20Geraldine-Perez%20Enriquez%20Roxana_total.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Pérez, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Andrés Bello.
- Pino G. (2018). "Clima Organizacional Y Productividad Laboral, en La Sede Administrativa De La Red Asistencial Moquegua – Año 2018.". [Tesis] Universidad Cesar Vallejo Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31293/pino_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prokopenko, J. (1989). La Gestión de la Productividad, C.A. Ginebra: Productivity management. (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del trabajo.
- Puruguay C. (2019). "El Clima Laboral y su influencia en la Productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019, Piura. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35708/Puruguay_MCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quevedo, A. (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono (tesis de pregrado). Universidad de Piura, Perú. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
- Restrepo, H. (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15ª Edición. México. Editorial Pearson.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). Comportamiento Organizacional. (13.ªed.) México: Pearson Educación.

- Rodríguez, A. & Hernández M. (2002), Los beneficios generados por la relación: Un análisis unilateral a partir de la teoría de recursos y capacidades, Cuadernos de Administración, 26, 115 – 136
- Rodríguez, M. (2004) Calidad en el Servicio de Atención al Cliente en una Empresa Química Industrial. Tesis Universidad Veracruzana de Minatitlán.
- Sanchez Y. (2020) Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019. [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%c3%a1nchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Shaheen, A. & Farooqi, A. (2014). Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. International journal of multidisciplinary sciences and engineering, 5(9), 12-18
- Salazar, J., Guerrero. J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.
- Sokol, A. Gozdek, A. Figurska, I. & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 182(1), 279-288.
- Talla J. (2017). “Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL., 2017. [Tesis] Universidad Cesar Vallejo Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17495/Talla_LLJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, T. (2010). Clima Organización. Colombia: Cincel.
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Medellín: Editorial L. Vieco e Hijos Ltda.
- Toro, F. (s.f.). Clima organizacional y productividad laboral. Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional. (pp. 66-72.

Viloria J., Pertuz S., Daza A., Pedraza L. (2016) Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009

Sanz, A (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM - Managua, en el periodo 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matagalpa – Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: “Relación entre el Clima Organizacional y Productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021”

Responsable: Renata Calderón Ingunza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p> <p>Objetivo Específico: OE1: Identificar la relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p> <p>OE2: Identificar la relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p> <p>OE3: Identificar la relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021</p> <p>Hipótesis Específica: HE1: Existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p> <p>HE2: Existe relación entre la motivación y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p> <p>HE3: Existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad de los Trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Condiciones Laborales - D.2: Motivación - D3: Comunicación Organizacional <p>Variable 2: Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Eficacia - D.2: Eficiencia 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Población: La población conformada por 896 trabajadores de una agroexportadora en Ica.</p> <p>Muestra: Para el presente estudio la muestra se determinó mediante la fórmula de EPIDAT, quedando finalmente conformada por 270 trabajadores de una agroexportadora en Ica.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: 2 cuestionarios uno para medir el clima organizacional y otro que medirá la productividad de los trabajadores.</p> <p>Métodos de análisis de datos Los datos serán analizados mediante el programa estadístico SPS versión 23, chi cuadrado y el programa Excel 2016.</p>

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICION	VALOR INDIVIDUAL	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Clima Organizacional	Conductas y actitudes sobre el comportamiento de los empleados influenciadas por algo más que la disposición y la habilidad personal, que es generada por la organización y un contexto social específico, las organizaciones influyen en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos. Litwin & Stinger (1978), (citado por Quevedo 2003)	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para los trabajadores, los cuales se trabajará en base a los siguientes parámetros generales: Bajo = 1 – 23; Medio = 24 – 46 Alto = 47 – 70. Con respecto a cada dimensión la medición será: Condiciones Laborales Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 – 25. Motivación: Baja = 1 – 7 Media = 8 – 14 Alta=15–20. Comunicación Organizacional Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25	Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Abastecimiento de materiales Infraestructura Higiene del trabajo 	1 – 5	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25	Bajo 1 – 23 Medio 24 – 46 Alto 47 - 70	Escala Likert
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa Laboral Desempeño Laboral Nivel de compromiso 	6 – 9		Baja = 1 – 7 Media = 8 – 14 Alta = 15 - 20		
			Comunicación Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Asertiva Identidad Trabajo en equipo 	10 - 14		Baja = 1 – 8 Media = 9 – 16 Alta = 17 - 25		
Productividad de los trabajadores	Es el resultado obtenido al final el cual se puede valorar a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanza los resultados planeados (Gutiérrez H. 2014).	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para los trabajadores los cuales se trabajará en base a los siguientes parámetros generales: Bajo = 1 - 33 Medio = 34 – 66 Alto = 67 - 100 Con respecto a las dimensiones eficacia y eficiencia será: Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Resultados Alcanzados Recursos Utilizados 	1 - 10	Muy en desacuerdo =1 En desacuerdo =2	Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50	Bajo = 1 - 33 Medio = 34 – 66 Alto = 67 - 100	Escala Likert
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Actividades Planeadas Resultados Planeados 	11 - 20	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4 Muy de acuerdo =5	Baja = 1 – 17 Media = 18 – 34 Alta = 35 - 50		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el nivel del clima organizacional que existe en una agroexportadora de la ciudad de Ica. Así mismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio permitirán mejorar la realidad laboral de los trabajadores.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 41 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada uno de los ítems y marque (X) la que considera que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su institución.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Condiciones Laborales						
1	La empresa provee a los trabajadores los materiales que necesiten para ejecutar sus funciones					
2	El espacio en donde el trabajador realiza sus funciones es el adecuado					
3	La ubicación de las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo					
4	La empresa concientiza a sus colaboradores para mantener higiene en el trabajo					
5	La empresa brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el centro de trabajo					
Motivación						
6	El clima laboral genera en usted un mayor empeño y esfuerzo en el cumplimiento y mejora de objetivos					
7	La empresa brinda la oportunidad de capacitarte para lograr ascender a otros puestos					
8	Su desempeño laboral es motivado por los directivos de la empresa					
9	Está comprometido con las diferentes actividades cuando la jornada laboral aumenta					
Comunicación Organizacional						
10	Relacionarse en la empresa le resulta grato					
11	Existe la adecuada comunicación entre el personal que permite que se valore y respeten sus ideas					
12	La empresa genera un ambiente el cual le permite que se sienta identificado con la institución					
13	Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa					
14	Se mantiene buena comunicación con los trabajos en equipo					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Área de trabajo: _____

Fecha: _____

PRESENTACIÓN: Estimado (a) colaborador el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de LA PRODUCTIVIDAD de los trabajadores de una agroexportadora en la ciudad de Ica 2021.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario es anónimo. Lee detenidamente cada ítem y responda con sinceridad.

ASPECTOS GENERALES:

Género: () Masculino () Femenino

Experiencia en el Área de Trabajo:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años () 5 años () 6 años a más

ESCALA DE CALIFICACION									
1	2	3	4	5					
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo					
Dimensiones de la Productividad									
Eficiencia			Eficacia						
1 al 10			11 al 20						
Escala de Likert					Calificaciones				
N°	Preguntas				1	2	3	4	5
1	Realiza la empresa una supervisión de sus controles laborales								
2	Existen áreas de riesgo dentro de la empresa								
3	Existe una duplicidad innecesaria de esfuerzos para los controles de seguridad laboral								
4	Se efectúan procedimientos adicionales para la evaluación de las labores de los trabajadores								
5	Existe un proceso para realizar seguimiento sobre las deficiencias de labores								
6	Se verifica y controla permanentemente que los equipos empleados en los trabajos sean eficientes								
7	El personal cumple con las metas trazadas por las jefaturas de la empresa								
8	Las horas laborales están relacionados con las metas de trabajo asignados								
9	Se emplea mayor tiempo laboral a mayor control del personal								
10	Se aplica las charlas de seguridad para eliminar los riesgos laborales								
11	Hay un líder aceptado por todos								
12	El líder ha establecido normas y tareas claras para todos								
13	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales								
14	Un líder facilita la comunicación y la participación en la empresa								
15	Los indicadores de producción nos proporciona el cumplimiento de los objetivos								
16	Se ha desarrollado un método para tomar decisiones								
17	Las decisiones se toman por cuestión en la empresa								
18	Las decisiones por mayoría, son aceptadas también por los trabajadores								
19	Se ejercen alternativas de solución ante los problemas								
20	Los integrantes del equipo de trabajo aceptan las críticas de forma positiva								

Anexo 04: Base de Datos (Excel)

ID	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES LABORALES					TOTAL	MOTIVACION				TOTAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					TOTAL
				1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14	
1	1	2	3	1	3	2	5	5	16	4	5	1	3	13	2	3	1	4	2	12
2	1	1	1	5	4	3	5	4	21	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
3	1	1	2	4	3	4	5	2	18	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
4	1	1	1	5	4	5	5	3	22	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
5	1	1	1	3	4	3	3	5	18	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
6	1	1	2	4	4	5	3	4	20	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
7	1	2	2	5	4	5	4	5	23	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
8	1	1	3	3	3	2	3	4	15	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
9	1	1	1	4	3	5	4	3	19	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
10	1	1	1	5	4	5	4	5	23	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
11	1	1	3	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
12	1	2	1	4	4	5	3	4	20	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
13	1	1	2	5	3	4	3	4	19	5	4	3	5	17	5	4	3	4	5	21
14	1	1	3	4	5	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
15	1	2	3	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	5	4	5	3	22
16	1	1	2	4	4	3	4	5	20	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
17	1	2	2	5	3	2	3	4	17	4	3	2	3	12	3	4	3	5	5	20
18	1	1	3	4	3	5	4	5	21	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
19	1	2	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
20	1	2	2	4	4	4	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
21	1	2	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
22	1	1	2	4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
23	1	2	1	3	4	5	3	4	19	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19

24	1	1	1	4	3	5	4	3	19	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
25	1	1	2	5	4	3	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
26	1	2	2	4	5	5	4	3	21	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
27	1	1	3	3	4	5	3	4	19	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
28	1	2	1	4	5	4	3	5	21	4	3	4	5	16	4	3	4	5	4	20
29	1	2	1	5	4	5	3	4	21	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
30	1	2	3	4	4	4	4	5	21	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
31	1	1	1	3	3	5	3	4	18	5	3	2	3	13	3	4	3	5	4	19
32	1	2	2	4	3	5	4	3	19	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
33	1	1	1	5	4	5	4	5	23	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
34	1	1	3	4	4	5	4	3	20	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
35	1	2	2	3	4	5	3	4	19	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
36	1	2	2	4	4	5	4	3	20	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
37	1	2	1	5	5	5	4	5	24	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
38	1	2	2	4	4	4	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
39	1	1	2	3	5	3	3	4	18	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
40	1	2	1	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
41	1	1	2	4	5	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
42	1	2	1	5	5	5	4	3	22	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
43	1	2	1	4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
44	1	1	2	3	4	4	4	5	20	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
45	1	2	2	4	5	5	4	3	21	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
46	1	1	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
47	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
48	1	2	1	3	3	2	3	4	15	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
49	1	2	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
50	1	1	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
51	1	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22

52	1	2	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
53	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
54	1	1	1	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
55	1	2	3	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
56	1	1	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
57	2	2	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
58	1	2	1	2	2	3	4	1	12	2	3	4	3	12	2	3	4	5	1	15
59	4	2	3	3	4	3	2	3	15	2	3	2	1	8	3	2	4	3	2	14
60	4	2	2	5	2	3	1	2	13	3	4	3	2	12	3	2	3	4	3	15
61	1	2	2	5	3	5	4	3	20	4	5	4	2	15	3	2	3	3	4	15
62	3	2	3	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
63	2	2	3	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
64	3	1	3	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
65	1	1	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
66	3	2	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
67	2	2	1	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
68	3	2	1	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
69	3	2	2	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	18	4	3	4	3	2	16
70	1	1	2	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
71	2	2	3	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
72	1	2	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
73	3	1	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
74	1	1	3	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
75	3	2	1	1	3	2	5	5	16	4	5	1	3	13	2	3	1	4	2	12
76	2	2	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
77	2	1	3	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
78	2	2	3	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
79	2	1	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18

80	3	1	2	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
81	1	1	1	4	4	5	5	5	23	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
82	3	1	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
83	4	1	2	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
84	1	1	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
85	4	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
86	2	2	1	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
87	2	1	1	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
88	1	1	2	5	4	5	3	5	22	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
89	1	1	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
90	1	2	3	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
91	2	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
92	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
93	2	2	3	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	5	4	3	5	4	21
94	1	1	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	5	2	5	3	4	19
95	1	2	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
96	2	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
97	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
98	2	1	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
99	1	1	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
100	3	1	1	3	4	5	4	5	21	4	5	2	3	14	5	5	4	3	2	19
101	2	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
102	2	2	2	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
103	3	1	3	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
104	2	2	1	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
105	2	2	1	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
106	3	2	3	1	3	4	5	2	15	3	5	3	4	15	5	1	5	5	4	20
107	1	1	1	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21

108	1	2	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
109	2	2	3	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
110	3	2	3	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
111	2	1	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
112	1	2	2	2	3	5	4	5	19	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
113	2	2	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
114	2	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
115	2	2	2	5	4	5	3	4	21	5	5	4	3	17	4	5	4	5	3	21
116	3	2	1	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
117	1	2	2	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
118	2	2	1	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
119	3	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
120	2	2	2	4	5	5	4	5	23	5	3	2	3	13	5	4	5	4	3	21
121	2	1	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
122	1	1	3	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
123	2	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
124	2	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
125	1	1	3	5	5	2	3	4	19	4	3	5	3	15	3	4	3	5	4	19
126	3	1	1	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
127	2	2	2	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
128	1	2	1	5	4	5	3	4	21	3	5	5	3	16	5	5	4	5	3	22
129	2	2	2	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
130	1	2	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
131	3	2	1	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
132	1	1	1	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
133	4	2	2	3	4	5	5	4	21	2	3	5	1	11	5	3	4	5	3	20
134	2	2	2	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
135	2	1	3	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19

136	3	1	1	4	3	2	5	4	18	4	5	2	3	14	3	4	3	5	4	19
137	4	2	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
138	3	1	3	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
139	4	1	1	3	4	5	5	3	20	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
140	2	2	2	5	4	5	3	4	21	3	5	5	5	18	4	5	4	5	3	21
141	4	2	3	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
142	2	1	3	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	5	3	2	4	19
143	1	2	2	2	5	5	5	3	20	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
144	1	2	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
145	2	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
146	2	1	2	4	4	5	4	5	22	4	5	2	3	14	5	4	5	4	3	21
147	4	2	2	4	3	2	3	4	16	4	5	2	3	14	3	4	3	5	4	19
148	4	2	1	2	3	5	4	3	17	5	1	2	4	12	3	2	5	3	4	17
149	4	2	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
150	1	2	1	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
151	1	2	1	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
152	3	2	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
153	3	2	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
154	2	2	3	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
155	2	1	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
156	2	1	1	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
157	1	1	3	2	3	5	4	3	17	2	5	5	4	16	3	2	5	3	4	17
158	3	2	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
159	1	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
160	3	1	1	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
161	2	2	3	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
162	1	2	2	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
163	2	2	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21

164	2	1	2	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
165	2	1	2	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
166	2	2	2	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24
167	2	1	2	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
168	3	2	1	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
169	3	2	1	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
170	2	1	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
171	2	2	2	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
172	1	2	3	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
173	2	2	1	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
174	1	1	1	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
175	4	1	3	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
176	2	2	1	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
177	1	2	2	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24
178	1	1	3	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
179	2	2	3	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
180	2	1	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
181	1	1	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
182	2	2	1	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
183	2	1	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
184	2	2	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
185	1	1	1	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
186	2	1	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
187	2	1	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
188	2	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
189	4	2	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
190	1	1	2	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
191	1	1	3	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18

192	2	2	1	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
193	2	2	1	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
194	3	1	3	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
195	2	2	1	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
196	2	2	2	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
197	2	2	1	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
198	3	2	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
199	2	2	2	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
200	2	2	2	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
201	4	2	2	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
202	1	2	3	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24
203	3	2	3	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
204	2	2	1	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
205	4	2	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
206	1	1	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
207	1	1	3	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
208	2	1	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
209	2	2	3	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
210	4	2	2	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
211	2	1	3	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
212	1	2	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
213	2	2	3	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
214	1	2	3	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
215	3	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
216	4	1	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
217	1	2	2	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
218	1	2	3	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
219	1	2	2	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	24

220	2	2	3	5	5	4	5	4	23	3	4	5	4	16	3	4	5	3	5	20
221	3	1	3	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23
222	2	1	2	5	5	4	5	4	23	3	4	5	4	16	5	4	3	4	5	21
223	1	1	2	5	4	5	4	5	23	3	4	4	5	16	4	3	4	5	4	20
224	3	1	1	5	5	4	3	4	21	5	4	5	4	18	3	4	5	4	3	19
225	2	1	1	5	4	5	3	4	21	5	4	5	4	18	5	3	4	5	4	21
226	2	2	2	5	4	5	3	5	22	4	3	5	4	16	5	4	5	4	5	23
227	1	2	2	5	5	4	5	4	23	5	3	2	4	14	5	2	2	4	4	17
228	1	2	3	3	4	2	4	3	16	1	2	2	3	8	3	2	3	4	4	16
229	4	2	1	2	3	4	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
230	1	1	1	4	4	5	4	4	21	3	2	3	2	10	1	2	3	4	4	14
231	3	2	3	2	3	5	5	5	20	3	4	5	4	16	5	4	5	4	3	21
232	3	1	1	5	4	3	3	3	18	4	4	3	5	16	4	4	5	4	4	21
233	1	2	2	5	4	5	3	4	21	5	5	5	3	18	4	5	4	5	4	22
234	1	1	3	4	5	4	5	3	21	4	5	4	3	16	2	3	4	5	4	18
235	1	1	3	4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	16	5	4	5	4	5	23
236	1	1	2	1	3	2	5	5	16	4	5	1	3	13	2	3	1	4	2	12
237	1	1	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
238	2	1	1	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
239	4	2	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
240	1	1	2	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
241	1	2	1	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
242	3	1	2	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
243	1	2	1	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
244	1	1	1	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
245	4	1	2	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
246	2	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
247	2	1	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21

248	3	1	1	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
249	4	1	1	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
250	3	1	3	5	5	5	5	5	25	3	5	3	5	16	3	4	5	4	5	21
251	1	1	1	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	19	5	4	4	5	5	23
252	1	2	2	5	5	4	3	4	21	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24
253	2	1	1	4	5	3	4	5	21	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	23
254	3	1	3	4	4	3	5	4	20	5	4	5	4	18	4	3	4	5	4	20
255	1	2	2	1	3	2	5	5	16	4	5	1	3	13	2	3	1	4	2	12
256	1	1	2	3	4	3	5	4	19	3	4	5	4	16	5	3	4	5	2	19
257	3	1	2	1	3	4	5	2	15	3	2	3	4	12	5	1	2	5	4	17
258	2	2	2	2	4	5	5	3	19	2	5	3	4	14	5	4	3	4	5	21
259	1	1	3	2	4	3	3	5	17	4	3	2	3	12	4	5	2	4	3	18
260	2	2	3	3	4	5	3	4	19	2	3	4	1	10	5	3	4	5	3	20
261	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	3	2	3	12	5	4	5	4	3	21
262	3	1	2	4	3	2	3	4	16	4	3	2	3	12	3	4	3	5	4	19
263	2	1	2	2	3	5	4	3	17	2	1	2	4	9	3	2	5	3	4	17
264	3	1	3	3	4	5	4	5	21	4	3	2	3	12	4	5	4	3	2	18
265	3	1	2	3	4	5	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	3	5	4	22
266	1	1	3	5	4	5	3	4	21	3	5	4	3	15	4	5	4	5	3	21
267	2	2	2	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	16	5	4	3	4	5	21
268	4	1	3	5	4	5	3	4	21	5	4	3	4	16	5	4	3	2	4	18
269	2	1	2	4	5	4	5	4	22	3	4	5	3	15	4	5	5	5	5	24
270	1	2	3	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	17	5	5	4	3	3	20

Anexo 05: Base de Datos (SPSS)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
1	1	2	3	2	2	2	3	3							
2	1	1	1	3	3	3	3	3							
3	1	1	2	3	2	3	2	2							
4	1	1	1	3	2	3	3	3							
5	1	1	1	3	2	3	3	3							
6	1	1	2	3	2	3	3	3							
7	1	2	2	3	2	3	3	3							
8	1	1	3	2	3	3	3	3							
9	1	1	1	3	3	3	3	3							
10	1	1	1	3	2	3	3	3							
11	1	1	3	3	3	3	3	3							
12	1	2	1	3	2	3	2	2							
13	1	1	2	3	2	3	2	2							
14	1	1	3	3	3	3	3	3							
15	1	2	3	3	2	3	3	3							
16	1	1	2	3	2	3	3	3							
17	1	2	2	2	2	3	3	3							
18	1	1	3	3	2	3	3	3							
19	1	2	2	3	2	3	3	3							
20	1	2	2	3	3	3	3	3							
21	1	2	3	3	3	3	3	3							
22	1	1	2	3	2	3	2	2							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
Visible: 8 de 8 variables																
	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var	var
22	1	1	2	3	2	3	2	2								
23	1	2	1	3	2	3	3	3								
24	1	1	1	3	2	3	3	3								
25	1	1	2	3	2	3	3	3								
26	1	2	2	3	3	3	3	3								
27	1	1	3	3	3	3	3	3								
28	1	2	1	3	3	3	3	3								
29	1	2	1	3	2	3	3	3								
30	1	2	3	3	2	3	3	3								
31	1	1	1	3	2	3	3	3								
32	1	2	2	3	2	3	3	3								
33	1	1	1	3	3	3	3	3								
34	1	1	3	3	2	3	2	2								
35	1	2	2	3	3	3	3	3								
36	1	2	2	3	2	3	3	3								
37	1	2	1	3	2	3	3	3								
38	1	2	2	3	3	3	3	3								
39	1	1	2	3	2	3	2	2								
40	1	2	1	3	3	3	3	3								
41	1	1	2	3	3	3	3	3								
42	1	2	1	3	2	3	3	3								
43	1	2	1	3	3	3	3	3								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
43	1	2	1	3	3	3	3	3							
44	1	1	2	3	2	3	3	2							
45	1	2	2	3	3	3	3	3							
46	1	1	3	3	3	3	3	3							
47	1	2	1	3	2	3	3	3							
48	1	2	1	2	3	3	3	3							
49	1	2	1	2	3	3	2	3							
50	1	1	2	3	2	3	2	2							
51	1	1	2	3	3	3	3	3							
52	1	2	3	3	3	3	3	3							
53	1	2	1	3	3	3	3	3							
54	1	1	1	2	3	3	3	3							
55	1	2	3	2	3	3	2	3							
56	1	1	1	3	3	3	3	3							
57	2	2	2	3	3	3	3	3							
58	1	2	1	2	2	2	2	3							
59	4	2	3	2	1	2	2	3							
60	4	2	2	2	3	2	2	3							
61	1	2	2	3	3	2	3	3							
62	3	2	3	3	3	3	3	3							
63	2	2	3	3	3	3	3	3							
64	3	1	3	2	3	3	3	3							
--															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
64	3	1	3	2	3	3	3	3							
65	1	1	1	2	2	3	2	2							
66	3	2	2	3	3	3	3	3							
67	2	2	1	3	3	3	3	3							
68	3	2	1	3	3	3	3	3							
69	3	2	2	3	3	2	3	3							
70	1	1	2	3	2	3	3	3							
71	2	2	3	2	2	3	2	2							
72	1	2	1	2	2	3	3	3							
73	3	1	1	3	2	3	3	3							
74	1	1	3	3	3	3	3	3							
75	3	2	1	2	2	2	2	3							
76	2	2	2	3	3	3	3	3							
77	2	1	3	2	3	3	2	3							
78	2	2	3	3	3	3	3	3							
79	2	1	2	2	3	3	3	3							
80	3	1	2	3	3	3	3	3							
81	1	1	1	3	3	3	3	3							
82	3	1	2	2	3	3	3	3							
83	4	1	2	2	2	3	2	2							
84	1	1	1	3	2	3	3	3							
85	4	1	2	3	3	3	3	3							
..															

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
Visible: 8 de 8 variables																
	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var	var
85	4	1	2	3	3	3	3	3								
86	2	2	1	3	3	3	3	3								
87	2	1	1	3	3	3	3	3								
88	1	1	2	3	3	3	3	3								
89	1	1	2	3	2	3	3	3								
90	1	2	3	2	2	3	3	3								
91	2	2	1	3	2	3	2	2								
92	1	2	1	3	2	3	3	3								
93	2	2	3	2	2	3	3	3								
94	1	1	1	2	2	3	3	3								
95	1	2	2	3	2	3	3	3								
96	2	2	1	3	2	3	3	2								
97	1	2	1	3	2	3	3	3								
98	2	1	2	2	2	3	3	3								
99	1	1	1	2	2	3	3	3								
100	3	1	1	3	2	3	3	3								
101	2	1	2	3	3	3	2	2								
102	2	2	2	3	3	3	2	2								
103	3	1	3	3	3	3	3	3								
104	2	2	1	3	3	3	3	3								
105	2	2	1	3	3	3	3	3								
106	3	2	3	2	3	3	3	3								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
106	3	2	3	2	3	3	3	3							
107	1	1	1	3	2	3	3	3							
108	1	2	2	2	2	3	3	3							
109	2	2	3	3	2	3	3	3							
110	3	2	3	3	2	3	3	3							
111	2	1	2	2	2	3	3	3							
112	1	2	2	3	2	3	3	3							
113	2	2	1	3	2	3	3	2							
114	2	1	2	3	3	3	3	3							
115	2	2	2	3	3	3	3	3							
116	3	2	1	3	3	3	3	3							
117	1	2	2	3	3	3	3	3							
118	2	2	1	2	2	3	3	3							
119	3	2	1	3	2	3	3	3							
120	2	2	2	3	2	3	3	3							
121	2	1	2	2	2	3	3	3							
122	1	1	3	2	2	3	3	3							
123	2	2	1	3	2	3	3	2							
124	2	2	1	3	2	3	3	2							
125	1	1	3	3	3	3	3	3							
126	3	1	1	3	3	3	3	3							
127	2	2	2	3	3	3	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
127	2	2	2	3	3	3	3	3							
128	1	2	1	3	3	3	3	3							
129	2	2	2	3	3	3	3	2							
130	1	2	2	3	3	3	3	3							
131	3	2	1	2	2	3	2	3							
132	1	1	1	2	2	3	3	3							
133	4	2	2	3	2	3	3	3							
134	2	2	2	3	2	3	3	3							
135	2	1	3	2	2	3	3	3							
136	3	1	1	3	2	3	3	3							
137	4	2	1	2	2	3	2	3							
138	3	1	3	3	2	3	3	3							
139	4	1	1	3	3	3	3	3							
140	2	2	2	3	3	3	3	3							
141	4	2	3	3	3	3	3	3							
142	2	1	3	3	3	3	3	2							
143	1	2	2	3	2	3	3	3							
144	1	2	2	2	2	3	3	3							
145	2	2	1	3	2	3	3	3							
146	2	1	2	3	2	3	3	3							
147	4	2	2	2	2	3	3	3							
148	4	2	1	2	2	3	2	3							



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
148	4	2	1	2	2	3	2	3							
149	4	2	2	3	2	3	3	3							
150	1	2	1	3	3	3	3	3							
151	1	2	1	2	2	3	2	3							
152	3	2	2	3	2	3	3	2							
153	3	2	2	2	2	3	3	2							
154	2	2	3	3	2	3	3	3							
155	2	1	1	3	2	3	3	3							
156	2	1	1	2	2	3	3	3							
157	1	1	3	2	3	3	3	3							
158	3	2	1	3	2	3	3	3							
159	1	1	2	3	3	3	3	3							
160	3	1	1	3	3	3	3	3							
161	2	2	3	3	3	3	3	3							
162	1	2	2	3	3	3	3	3							
163	2	2	3	3	3	3	3	3							
164	2	1	2	3	3	3	3	3							
165	2	1	2	3	3	3	3	3							
166	2	2	2	3	3	3	3	3							
167	2	1	2	2	2	3	2	3							
168	3	2	1	3	2	3	3	3							
169	3	2	1	2	2	3	3	3							

Vista de datos Vista de variables



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
169	3	2	1	2	2	3	3	3							
170	2	1	2	3	3	3	3	3							
171	2	2	2	2	2	3	2	3							
172	1	2	3	3	2	3	3	3							
173	2	2	1	2	2	3	3	3							
174	1	1	1	3	3	3	3	2							
175	4	1	3	3	3	3	3	3							
176	2	2	1	3	3	3	3	3							
177	1	2	2	3	3	3	3	3							
178	1	1	3	2	2	3	2	3							
179	2	2	3	3	2	3	3	3							
180	2	1	2	2	2	3	3	3							
181	1	1	2	3	3	3	3	3							
182	2	2	1	2	2	3	2	2							
183	2	1	2	3	2	3	3	2							
184	2	2	2	2	2	3	3	3							
185	1	1	1	3	2	3	3	3							
186	2	1	2	2	2	3	3	2							
187	2	1	1	3	2	3	3	3							
188	2	2	1	3	2	3	3	3							
189	4	2	2	2	2	3	3	3							
190	1	1	2	2	2	3	2	3							

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
190	1	1	2	2	2	3	2	3							
191	1	1	3	3	2	3	3	3							
192	2	2	1	3	3	3	3	3							
193	2	2	1	3	3	3	3	3							
194	3	1	3	3	3	3	3	3							
195	2	2	1	3	3	3	3	3							
196	2	2	2	2	2	3	2	3							
197	2	2	1	3	2	3	3	3							
198	3	2	2	3	3	3	3	3							
199	2	2	2	3	3	3	3	3							
200	2	2	2	3	3	3	3	3							
201	4	2	2	3	3	3	3	3							
202	1	2	3	3	3	3	3	3							
203	3	2	3	2	2	3	2	3							
204	2	2	1	3	2	3	3	3							
205	4	2	2	2	2	3	3	3							
206	1	1	2	3	3	3	3	3							
207	1	1	3	2	2	3	2	3							
208	2	1	2	3	2	3	3	3							
209	2	2	3	2	2	3	3	2							
210	4	2	2	3	2	3	3	3							
211	2	1	3	3	2	3	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
211	2	1	3	3	2	3	3	3							
212	1	2	2	2	2	3	3	3							
213	2	2	3	2	2	3	2	3							
214	1	2	3	3	2	3	3	3							
215	3	1	2	3	3	3	3	3							
216	4	1	3	3	3	3	3	3							
217	1	2	2	3	3	3	3	3							
218	1	2	3	3	3	3	3	3							
219	1	2	2	3	3	3	3	3							
220	2	2	3	3	3	3	3	3							
221	3	1	3	3	2	3	3	3							
222	2	1	2	3	3	3	3	2							
223	1	1	2	3	3	3	3	3							
224	3	1	1	3	3	3	3	3							
225	2	1	1	3	3	3	3	3							
226	2	2	2	3	3	3	3	3							
227	1	2	2	3	2	3	3	3							
228	1	2	3	2	1	2	2	3							
229	4	2	1	2	2	3	3	3							
230	1	1	1	3	2	2	2	2							
231	3	2	3	3	3	3	3	3							
232	3	1	1	3	3	3	3	3							
...															

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
232	3	1	1	3	3	3	3	3							
233	1	2	2	3	3	3	3	3							
234	1	1	3	3	3	3	3	3							
235	1	1	3	3	3	3	3	2							
236	1	1	2	2	2	2	2	2							
237	1	1	2	3	3	3	3	3							
238	2	1	1	2	2	3	2	3							
239	4	2	2	3	2	3	3	3							
240	1	1	2	2	2	3	3	3							
241	1	2	1	3	2	3	3	3							
242	3	1	2	3	2	3	3	3							
243	1	2	1	2	2	3	3	3							
244	1	1	1	2	2	3	2	3							
245	4	1	2	3	2	3	3	2							
246	2	1	2	3	3	3	3	3							
247	2	1	3	3	3	3	3	3							
248	3	1	1	3	3	3	3	3							
249	4	1	1	3	3	3	3	3							
250	3	1	3	3	3	3	3	3							
251	1	1	1	3	2	3	3	2							
252	1	2	2	3	2	3	3	2							
253	2	1	1	3	3	3	3	3							

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 8 de 8 variables

	EDAD	SEXO	EXPERIENCIA	CONDICIONES	MOTIVACION	COMUNICACION	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	var	var	var	var	var	var	var
253	2	1	1	3	3	3	3	3							
254	3	1	3	3	3	3	3	2							
255	1	2	2	2	2	2	2	3							
256	1	1	2	3	3	3	3	3							
257	3	1	2	2	2	3	2	3							
258	2	2	2	3	2	3	3	3							
259	1	1	3	2	2	3	3	3							
260	2	2	3	3	2	3	3	3							
261	1	2	1	3	2	3	3	3							
262	3	1	2	2	2	3	3	2							
263	2	1	2	2	2	3	2	3							
264	3	1	3	3	2	3	3	3							
265	3	1	2	3	3	3	3	2							
266	1	1	3	3	3	3	3	2							
267	2	2	2	3	3	3	3	3							
268	4	1	3	3	3	3	3	3							
269	2	1	2	3	3	3	3	3							
270	1	2	3	3	3	3	3	3							
271															
272															
273															
274															

Vista de datos Vista de variables

Anexo 06: Evidencia de Aplicación del Instrumento







Anexo 07: Informe de Turnitin

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA AGROEXPORTADORA DE LA CIUDAD DE ICA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo