



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita -  
Año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Puruguay Mogollón, Carlos Arturo (ORCID: 0000-0002-2324-779X)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Piura- Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis padres que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una mejor persona. A mis hijos que alentaron el inicio y culminación de este reto de culminar mis estudios de administración y son parte de mis logros y mi guía en mí día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera. A mis profesores por sus conocimientos impartidos y hacer de mí un profesional competitivo, a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de su comunidad estudiantil.

Universidad César Vallejo  
Facultad de Ciencias Empresariales  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 9:00 pm del día LUNES 03 de JUNIO del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

**“EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DEFONDEPES PAITA – AÑO 2019”**

Sustentada por:

**PURUGUAY MOGOLLON CARLOS ARTURO**

Bachiller en: \_\_\_\_\_  
(Apellidos) (Nombres)

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar la tesis

RECOMIENDAN

levantar las observaciones.

Presidente (a) del Jurado:

Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo

Firma

Miembro (a)

del Jurado:

Dra. Nelida Rodríguez de Peña

Nombre Completo

Firma

Miembro (a)

del Jurado:

Dra. Emma Ramos Farroñan

Nombre Completo

Firma

> **CAMPUS PIURA**

Av. Prolongación Chulucanas S/N Z.I.III  
Tel.: (073) 285900 anx.: 5501

fb/ucv.piura  
somosucv.edu.pe  
#AsíEsLaUCV

ucv.edu.pe


### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Puruguay Mogollón, Carlos Arturo con DNI N° 03501198 a efecto de cumplir con lo dispuesto y considerado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que la totalidad de documentos adjunto es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que los datos e información que se presentan en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido se asume la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en los documentos o en la información adjunta ante lo cual me someto a lo establecido en la normatividad académica de la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio del 2019.



Puruguay Mogollón, Carlos Arturo

# ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>08</b>
2.1 Diseño de investigación	08
2.2 Variables, operacionalización	08
2.3 Población y muestra	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	15
2.6 Métodos de análisis de datos	15
2.7 Aspectos éticos	15
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>16</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>23</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>26</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>27</b>
<b>VII. PROPUESTA</b>	<b>28</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

## Resumen

La investigación tiene por objetivo determinar la influencia del clima laboral en la productividad del personal de FONDEPES Paita en el año 2019, para ello se aplicó un cuestionario constituido por 37 preguntas aplicadas a los trabajadores del tramo 5 de dicha empresa, utilizando una metodología observacional. La investigación es del tipo aplicada y el nivel de investigación descriptivo y correlacional. Los resultados indican que el clima laboral es favorable, de acuerdo a un gran porcentaje de los encuestados por lo que se concluye que las fortalezas del clima laboral son entre otras la estructura y las relaciones, mientras en las debilidades se encuentran la responsabilidad y el sistema de recompensas. Con respecto a la productividad, el estudio también revela aspectos positivos y negativos; en cuanto a la tecnología, la mayoría de trabajadores indican que requieren de nuevos conocimientos para realizar su trabajo, con las condiciones de trabajo están satisfechos, los directivos son dialogantes y participativos; la mayoría de trabajadores, refieren que la población y los conductores no respetan las normas de la empresa, los factores climáticos y los desastres naturales, perjudican su productividad. Se pudo concluir que el clima laboral presenta influencia significativa en la productividad de los trabajadores.

**Palabras clave:** clima laboral, productividad, responsabilidad, relaciones, personal.

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the influence of the labor climate on the productivity of the personnel of FONDEPES Paita in 2019, for which a questionnaire was applied consisting of 37 questions applied to the workers of section 5 of said company, using an observational methodology. The research is of the applied type and the level of descriptive and correlational research. The results indicate that the work climate is favorable, according to a large percentage of the respondents, so it is concluded that the strengths of the work climate are, among others, structure and relationships, while weaknesses include responsibility and the system of rewards. With respect to productivity, the study also reveals positive and negative aspects; In terms of technology, the majority of workers indicate that they require new knowledge to carry out their work, with working conditions they are satisfied, managers are open to dialogue and participation; The majority of workers say that the population and drivers do not respect company norms, climatic factors and natural disasters, damage their productivity. It was concluded that the labor climate has a significant influence on the productivity of workers.

**Key words:** work climate, productivity, responsibility, relationships, personnel.



## I. INTRODUCCIÓN

El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES) Zona Paita es una institución dependiente del Ministerio de la Producción, tiene como misión capacitar y entrenar a personas dedicadas a la pesquería artesanal a nivel nacional. En este contexto, el fin del estudio es delimitar el influjo del ámbito de trabajo sobre la productividad del personal de FONDEPES Paita – 2019, también reconocer las fuerzas y fragilidades del clima laboral y caracterizar la productividad de esta importante institución del sector pesquero artesanal peruano.

En lo que respecta al clima laboral, el estudio se basa en los factores determinados por Gan y Berbel (2013): estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad. De otra parte se considera a la productividad, como resultado de la interacción entre la eficacia y la eficiencia en la realización de labores individuales y grupales. Para realizar este trabajo de investigación fue necesario revisar antecedentes, estudios y conceptos que describen al clima laboral en organizaciones tanto privadas como públicas.

Dentro de los antecedentes se incluye a Fuentes (2012) en la tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango (Guatemala), su objetivo fue determinar cómo interviene la complacencia en el rendimiento del personal, teniendo como colaboradores a 20 trabajadores de un organismo judicial. Se concluye que es imprescindible que el jefe supervise el desempeño laboral de los trabajadores, para lograr un efectivo control y evaluación periódica del logro de los objetivos establecidos.

Alcalá (2011) en la tesis “El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior” en la Universidad de Papaloapan (San Juan Bautista, Oaxaca), el objetivo fue analizar el clima laboral de una organización estatal educativa. Reportando resultados que en general el personal de la unidad de estudio presenta una percepción positiva respecto a la institución, basados principalmente en algunas de las variables como: relaciones, riesgo, estructura y responsabilidad.

También se consideran antecedentes nacionales así Pelaez (2010), realizó la tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” en la Universidad Mayor de San Marcos (Lima), el propósito fue evaluar el vínculo entre el clima laboral y el agrado de los clientes, para ello se adoptó un cuestionario a 200 operarios de Telefónica del Perú y a clientes de la empresa. Se pudo comprobar que entre los factores más significativos se encuentran las el estilo de dirección, la retribución y los valores colectivos, los cuales se relacionan de manera significativa con la satisfacción del cliente.

Lara (2008) en la tesis “Sistema de información para la configuración y aplicación de encuestas de clima laboral” en la Pontificia Universidad Católica del Perú, el objetivo de dicha investigación consiste en el análisis, diseño e implementación de una herramienta que permite llevar a cabo eficazmente la configuración y aplicación de cuestionarios del clima laboral, llegando a la conclusión que las organizaciones tienen que identificar la firmeza y las fragilidades del personal.

Dominguez y Sánchez (2013), realizaron la tesis “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013”. En cuanto a los resultados se conoció que casi la mitad de los trabajadores encuestados se demuestran insatisfechos con su remuneración, ello puede influir negativamente sobre productividad y el trabajo. Por ese motivo, la estructura tiene que privilegiar la búsqueda por mantener y mejorar sus sueldos, siendo necesaria la creación del sentido de pertenencia de los colaboradores.

También se consideraron antecedentes locales como la investigación de Lau y Prado (2013) que realizaron un estudio titulado “El clima institucional y su relación con el desempeño laboral”, en la Universidad César Vallejo de Piura. Tiene como fin decretar el nexo entre el ejercicio laboral con el ambiente institucional en el Gobierno Regional de Piura. La trascendencia de esta indagación se basa en la comprobación que el clima institucional interviene en el proceder de los trabajadores del Gobierno Regional Piura, por medio de percepciones que supedita en grados de motivación laboral y la productividad profesional. Concluye que es necesaria la implementación de mejores ambientes en la institución, así como rediseñar la estrategia de estímulo laboral y solución de conflictos.

Burneo (2013) en el estudio “Mejora de la productividad en el mantenimiento rutinario de una carretera aplicando filosofía Lean Construction” en la Universidad de Piura. La metodología Lean consiste en lograr una mejora de la productividad por lo que considera: hacer flujos eficientes, hacer los procesos eficientes, utilizando herramientas como: cartas de balance, nivel de actividad, estudio de tiempos y movimientos, sistema Last Planner: Lookahead. Se realizó un análisis comparativo entre un mantenimiento rutinario y un mantenimiento con la filosofía Lean Construction. Finalmente se puede concluir que con la aplicación de la filosofía Lean, se ha mejorado los tiempos productivos y contributarios.

Litwin y Stinger (2008) revelan que existen cuatro tipos de clima organizacional vinculados al tipo de liderazgo y al estilo de trabajo en grupo: Autoritario, se distingue en el Sistema I (autoritario explorador) y el Orden II (imperativo paternalista). En el Modo I, la trayectoria carece de certidumbre en los trabajadores, se percibe una sensación de miedo, existe escasa interacción entre subordinados y superiores, mientras que las decisiones se toman desde la jefatura solamente.

El sistema III, Consultivo se basa en la confianza que tienen los supervisores en sus subordinados. Se permite a los empleados tomar decisiones específicas. Los tipos I y II corresponden a un clima cerrado, en el que existe una estructura rígida, por lo que el clima es negativo. Por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto, con una estructura flexible que crea un clima positivo dentro de la organización. (Gan y Berbel, 2013)

Para Litwin y Stinger (2008) el ambiente institucional es un filtro por el cual pasan los ideales de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones), Las apreciaciones y soluciones que abarca el clima organizacional se origina según Litwin y Stinger en una gran diversidad de factores: configuración, empoderamiento, retribución, reto, ilaciones, contribución, estándares, disputas, identidad. (Gan y Berbel, 2013).

Según Gan y Berbel (2013) indican que Schneider y Reichers propusieron la hipótesis de coexisten diversos climas laborales dentro de una empresa, por lo que es preferible evaluar constantemente dichos climas en sus aspectos más trascendentes.

Así Gan y Berbel (2013) las capacidades de más interés en los estudios del clima laboral en lo genérico son la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, los estándares e identidad. Así también indican que la cooperación implica la percepción del recurso humano respecto a la actitud de cooperación de los jefes y colegas. Asimismo, la sensación de la identidad se refiere a la percepción de pertenencia a la empresa.

Entre los factores que influyen en el clima laboral de una organización, Walter Cascio incluye: liderazgo y dirección; elementos del sistema formal y la estructura de la organización; relaciones interpersonales de los colaboradores. Por tanto, el estado de trabajo es comprendido como un constituyente del sistema corporación y las tendencias motivacionales. (Mario Venutolo, 2009)

Lúe Brunet citado por Castillo (2016), dice que “el clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador y el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear sus intervenciones”. La evaluación del clima organizacional indica la opinión que al respecto tienen los participantes, por ello, la medición de dicho clima proporciona valiosa información para identificar las potenciales causas de determinada problemática de los trabajadores en la organización. (Castillo, 2016)

En lo que se refiere a la variante Productividad, Koontz y Weihrich (2014), señalan la relación de los recursos empleados con los productos obtenidos con referencia explícita a la calidad. En la manufactura, la productividad se emplea como indicador para medir la performance de los talleres, maquinarias y equipos, así como las personas. Así mismo señalan que en relación con los trabajadores es sinónimo de rendimiento.

Robbins y Coulter (2010), conceptualizan el rendimiento en función a la suma de producción entre el nivel de recursos empleados para lograrlo. En este caso, se requiere para estimar el resultado de los talleres y brigadas de trabajo. La evaluación de la productividad es fundamental ya que una gran parte del incremento del PBI se genera a través del desarrollo de la calidad del personal antes que del capital. Esto significa que el

ingreso nacional incrementa a mayor velocidad que los elementos de la producción relacionados a los insumos.

Koontz y Weihrich (2014) orientan como componentes que intervienen en la productividad esencialmente son: la financiación de dinero, la exploración y avance, la ciencia, los principios, posiciones colectivas y la dirección gubernamental.

En cuanto al producto, su productividad implica el nivel en que son satisfechas las exigencias del mercado, lo cual se puede ir incrementando a través del rediseño de productos o servicios, por su parte en lo que concierne a planta y equipo, la productividad se vería mejorada atendiendo criterios como modernidad de equipos, revisiones preventivas y correctivas, verificación de existencias, etc. Asimismo, es importante la renovación de la tecnología y la mejora constante de la calidad, lo cual incluye los materiales y energía a utilizar.

Koontz y Weihrich (2014) indican que se tienen tres criterios para la evaluación del desempeño de un sistema. Estos criterios están vinculados a la productividad y eficiencia como el nivel de aprovechamiento de los insumos convirtiéndolos en determinados productos finales. Otro factor es viene a ser la efectividad, comprendida como la relación entre las metas logradas y las metas propuestas, lo cual posibilita evaluar en qué nivel se cumplen las metas establecidas. La eficiencia está vinculada a la productividad a través del impacto en el logro de mejores productos. Como último criterio, se encuentra la eficacia, es decir la valoración de los impactos de lo hecho, sea un servicio o un producto tangible. No resulta suficiente con llegar a una producción del cien por ciento de efectividad, en términos cuantitativos como cualitativos; siendo indispensable que esta producción sea la idónea, logrando la satisfacción del cliente.

Rodríguez Combeller (2010), Señala que las actitudes ante el proceso de cambio se manifiestan en las actitudes de los dirigentes de las transformaciones de sus empresas. Así señalan a la actitud reactiva y proactiva. La actitud reactiva consiste en enfrentar el cambio sólo cuando es inevitable hacerlo, cuando las amenazas que se presentan en el entorno político y socioeconómico o las que se perciben de manera inminente en el escenario futuro. Esta actitud se caracteriza por la tendencia a tratar de mantener las costumbres y los ritos, así como a resistir al cambio. Y la actitud proactiva consiste en

utilizar las condiciones del cambio para impulsar de manera decidida el desarrollo de la organización y crearle oportunidades en el escenario futuro de la empresa con el propósito de mejorar su posición competitiva en el mercado. Cuando esta actitud predomina en la institución no hay tanta resistencia al cambio sino que éste es promovido expresamente.

La Teoría de Frederick Herzberg, según Robbins y Coulter (2010), es también llamada teoría de la motivación e higiene, indica que la motivación y la satisfacción laboral están relacionados con los factores intrínsecos, mientras que los factores extrínsecos están relacionados con la insatisfacción en el trabajo.

Herzberg concluyó en su análisis que las respuestas que dieron las personas, los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo fueron intrínsecos e incluyeron características como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad.

La tesis que se presenta a continuación se justifica dado que FONDEPES Paita es una organización pilar del desarrollo de la pesca artesanal peruana vía la capacitación y entrenamiento de pescadores en su ámbito de responsabilidad. Por tanto, estudiar la situación profesional y la rentabilidad de dicha institución servirá a tener una línea base que permita conocer la realidad de estos importantes factores de éxito organizacional. En este contexto, la pregunta habitual de averiguación es: ¿Cómo influye el clima laboral en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019?, mientras que las preguntas específicas fueron: ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del clima laboral de FONDEPES Paita - Año 2019?; ¿Cuál es el nivel de productividad en de FONDEPES Paita - Año 2019?; ¿Cuál es la influencia de los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019? y ¿Cuál es la influencia de los aspectos relacionados al clima laboral: Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad, y la productividad del de FONDEPES Paita - Año 2019?.

La hipótesis general de la tesis es: El clima laboral ejerce una influencia significativa en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019. Mientras que las hipótesis específicas son: Los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, respaldan relevantemente en la utilidad de FONDEPES Paita - Año 2019; los aspectos relacionados al clima laboral: Contribución,

Normas, Compromiso e Identidad, predominan significativamente en la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019.

Finalmente, el objetivo general del estudio es: Determinar cómo influye el clima laboral en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019. Por su parte los objetivos específicos son: Identificar las fortalezas y debilidades del clima laboral de FONDEPES Paita - Año 2019; caracterizar la productividad en de FONDEPES Paita - Año 2019; identificar cómo influyen los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019; identificar cómo influyen los aspectos relacionados al clima laboral: Subvención, Estándares, Colisiones e Identificación, y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo ya que se basa en la identificación de factores observables y medibles a través de métodos estadísticos, a efecto de llevar a cabo la correspondiente comparación de números. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así mismo es correlacional causal pues se evaluó la influencia de una variable sobre otra.

Por otro lado, trata de una investigación no experimental y transeccional debido a que no se manipularon las variantes de estudio asimismo el recojo de referencias se llevó a cabo en una sola etapa.

### 2.2 Variables, operacionalización

#### **Variable independiente**

##### Clima laboral

Según Briones (2013), las variables constituyen la base de la investigación, así en el presente estudio son: Según Gan y Berbel (2013) el clima laboral es un indicador fundamental de la vida en la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones.

#### **Variable dependiente**

##### Productividad

Koontz y Weihrich (2014), señalan que la productividad viene a ser la interacción entre los recursos utilizados y la producción total, con énfasis en la condición, así que, la conceptúan como la concomitancia entre el volumen de beneficios y favores realizados y el nivel de medios empleados. En la manufactura



es útil para medir la performance de talleres, maquinarias, equipos y trabajadores.  
La productividad en cuando se refiere a personal es sinónimo de rendimiento.

### Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala
<b>Clima laboral</b>	Según Gan y Berbel (2007) el clima laboral es un indicador fundamental de la vida en la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección	Estructura	Se medirá a través del ambiente de trabajo, planes de acción y funciones, con un cuestionario validado.	Ambiente del trabajo.	Ordinal
				Planes y acciones.	
				Funciones.	
		Responsabilidad	Se medirá a través de la autonomía y toma de decisiones, con un cuestionario validado	Autonomía para la toma de decisiones	
		Recompensa	Se medirá a través de las remuneraciones, beneficios a los trabajadores y motivación del personal, con un cuestionario validado	Remuneraciones.	
				Beneficios a los trabajadores.	
				Motivación del personal	
		Relaciones	Se medirá a través del nivel de comunicación y el trabajo en equipo, con un cuestionario validado	Nivel de comunicación dentro de la empresa.	
				Trabajo en equipo	

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala
<b>Clima Laboral</b>		Cooperación	Se mide a través del reconocimiento y valoración y apoyo del jefe inmediato, con un cuestionario validado	Reconocimiento y valoración.	Ordinal
				Apoyo del jefe inmediato	
		Estándares	Se miden por medio de la disponibilidad de tiempo para cumplir sus metas y el nivel de satisfacción, con un cuestionario validado	Disponibilidad de tiempo para cumplir sus metas.	
				Nivel de satisfacción	
		Conflictos	Los conflictos como dimensión del clima laboral y su influencia en la productividad consideran la existencia de rumores, con un cuestionario validado	Existencia de rumores en la empresa	
		Identidad	Se mide considerando el nivel de compañerismo entre trabajadores, nivel de identificación y nivel de compromiso, con un cuestionario validado	Nivel de Compañerismo entre trabajadores.	
				Nivel de identificación.	
				Nivel de Compromiso	

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala
Productividad	Koontz y Wehrich (2014), señalan que la productividad es la relación insumo-productos con énfasis en la calidad, por tanto, la conceptúan como la relación entre el volumen de bienes y servicios producidos y el nivel de recursos empleados. En la manufactura es útil para medir la performance de talleres, maquinarias, equipos y trabajadores. La productividad en cuando se refiere a personal es sinónimo de rendimiento.	Tecnología	La tecnología como dimensión de la productividad se mide a través de conocimientos, con un cuestionario validado	Conocimientos tecnológicos	Nominal
		Materia prima y equipo.	La materia prima y el equipo como dimensiones de la productividad se miden por medio del nivel de suficiencia de recursos, con un cuestionario validado	Nivel de suficiencia de recursos.	
		Personal	El personal como dimensión de la productividad se mide por medio de la satisfacción del trabajador, con un cuestionario validado	Satisfacción del trabajador.	
		Estilos de gestión	Los estilos de gestión como dimensión de la productividad se miden por medio del estilo de dirección, con un cuestionario validado	Estilo de dirección	
		Métodos de trabajo.	Los métodos de trabajo como dimensión de la productividad se miden por medio del nivel de retroalimentación entre subordinados y jefes con un cuestionario validado	Reglamentos de la empresa vinculados al trabajo. Nivel de retroalimentación entre subordinados y jefes.	
		Administración pública e infraestructura	Las políticas estatales y los mecanismos institucionales como dimensión de la productividad miden por medio de las normas institucionales con un cuestionario validado.	Normas institucionales	Nominal

		Situación política	La situación política como dimensión de la productividad se mide a través de las normas de gobierno con un cuestionario validado.	Normas de Gobierno	
		Social	El aspecto social como dimensión de la productividad se mide a través del respeto a las normas de la empresa por la sociedad con un cuestionario validado.	Respeto a las normas de la empresa por la sociedad	
		Factores climáticos	El clima como dimensión de la productividad se mide a través del factor climático con un cuestionario validado.	Factor climático	

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1 Población**

Personal del FONDEPES Paita tanto los que se laboran bajo el D.L. 728 como los contratados por administración de servicios (CAS) y servicios no personales, cuyo número asciende a 51 personas.

### **2.3.2 Muestra**

Se aplicó un censo, dado que todos los empleados de la institución han sido tomados en cuenta.

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

### **2.4.1 Técnicas**

La encuesta: se empleó por medio de un conjunto de preguntas aplicadas a los asalariados de la asociación en estudio, de lo cual se obtuvo información que luego se procesó estadísticamente.

### **2.4.2 Instrumentos**

Cuestionario: se organizó coherentemente y de manera secuencial de acuerdo a las pretensiones de la investigación.

### **2.4.3 Validez**

El instrumento fue validado por tres expertos quienes certificaron que la idoneidad, corrección, consistencia, coherencia así como la suficiencia del instrumento para medir los indicadores de cada una de las variables.

### **2.4.4 Confiabilidad**

Con el propósito de precisar el grado de fiabilidad del cuestionario se calculó el alfa de Cronbach, lo cual indicó un aceptable grado para su aplicación en la investigación.

## **2.5. Procedimiento**

El cuestionario fue aplicado a los colaboradores de FONDEPES Paita a los cuales se les ubicó en la sede de su institución

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Se emplearon tanto el Microsoft Excel como el programa SPSS versión 24. Asimismo, se hizo la representación respectiva a través de tablas que facilitaron la presentación de los resultados.

## **2.7. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se puso énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas fue de estricto carácter y honestidad al momento de realizar el análisis. También se ha demostrado respeto por los derechos del autor.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Fortalezas y debilidades del clima laboral de FONDEPES Paíta

**Tabla 1. Nivel Alcanzado en las dimensiones del clima laboral**

Dimensiones	Muy desfavorable		Desfavorable		Regular		Favorable		Muy favorable	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estructura	0	.0%	2	3.9%	15	29.4%	26	51.0%	8	15.7%
Responsabilidad	5	9.8%	16	31.4%	1	2.0%	6	11.8%	23	45.1%
Recompensa	9	17.6%	13	25.5%	7	13.7%	16	31.4%	6	11.8%
Relaciones	0	.0%	5	9.8%	7	13.7%	25	49.0%	14	27.5%
Cooperación	3	5.9%	10	19.6%	6	11.8%	10	19.6%	22	43.1%
Estándares	0	.0%	2	3.9%	19	37.3%	24	47.1%	6	11.8%
Conflictos	10	19.6%	3	5.9%	2	3.9%	31	60.8%	5	9.8%
Identidad	0	.0%	0	.0%	13	25.5%	30	58.8%	8	15.7%
Clima laboral	0	.0%	5	9.8%	17	33.3%	25	49.0%	4	7.8%

Fuente: Cuestionario a colaboradores

Se evidencia que en promedio el medio en que se desarrolla el trabajo es conveniente, según la opinión del 56.8%; mientras que el 33.3%, lo califica como regular y el 9.8% como desfavorable. Evaluando cada dimensión, se puede visualizar que los resultados indican que los aspectos más favorables son los pertinentes a la identidad, relaciones, estructura, entre otros. Los otros factores, responsabilidad, sistema de recompensas, cooperación, estándares y manejo de conflictos, si bien son favorables para la mayoría, 56.9%, 43.2%, 62.7%, 58.9% y 70.6%, no obstante, llama la atención el alto porcentaje que los percibe como desfavorables (41.2% a la responsabilidad, 43.1% al sistema de recompensas, 25.5% a la cooperación y 25.5% al manejo de conflictos) o como regulares (37.3% a los estándares).



**Tabla 2. Resumen descriptivo de la percepción de los colaboradores por el clima laboral**

Dimensiones	Promedio	Desviación estándar	Sig.*
Estructura	3.8	.70	c
Responsabilidad	3.5	1.55	bc
Recompensa	3.0	1.27	a
Relaciones	3.9	.92	c
Cooperación	3.6	1.40	bc
Estándares	3.7	.67	bc
Conflictos	3.4	1.32	ab
Identidad	3.9	.58	c
Clima laboral	3.6	.72	

Fuente: Cuestionario a colaboradores

\*: Cocientes asociados por la misma letra no muestran discrepancias significativas

Se deja apreciar la evaluación que llevan a cabo los trabajadores respecto a los distintos aspectos del clima laboral. Se aprecia que los elementos ponderados por más de 3 puntos, son: cooperación, relaciones, estructura, identidad y estándares. En contraparte a ello, menos favorecidos son la responsabilidad, el sistema de recompensas y el manejo de conflictos.

### 3.2. Productividad en FONDEPES Paita

**Tabla 3. Percepción por la productividad**

Aspectos	No		Si	
	Nº	%	Nº	%
<b>Tecnología</b>				
24. ¿Requiere de nuevos conocimientos para realizar su trabajo?	5	9.8%	46	90.2%
<b>Materia prima y equipo</b>				
25 ¿Cuenta con los materiales en cantidades suficientes para realizar su trabajo?	21	41.2%	30	58.8%
26 ¿Cuenta con los equipos requeridos para ejecutar su trabajo?	9	17.6%	42	82.4%
<b>Personal</b>				
36 ¿Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo dentro de la empresa?	19	37.3%	32	62.7%
<b>Estilos de gestión</b>				
37 El estilo que predomina entre los directivos de la empresa ¿es dialogante y participativo?	15	29.4%	36	70.6%
<b>Métodos de trabajo</b>				
27 ¿Conoce las normas de la empresa vinculadas con su trabajo?	7	13.7%	44	86.3%
<b>Políticas estatales y mecanismos institucionales</b>				
28 ¿Existen normas que obstaculizan su productividad?	18	35.3%	33	64.7%
29 ¿Las Normas de FONDEPES facilitan su trabajo?	20	39.2%	31	60.8%
<b>Situación política</b>				
30 Las Normas de mantenimiento de las vías dadas por el Gobierno ¿perjudican su productividad?	36	70.6%	15	29.4%
<b>Social</b>				
31 ¿La población respeta las normas de la empresa?	29	56.9%	22	43.1%
32 ¿Los conductores respetan los estatutos de la compañía?	22	43.1%	29	56.9%
33 Las costumbres del pueblo ¿perjudican su productividad?	28	54.9%	23	45.1%
<b>Factores climáticos</b>				
34 El factor climático (lluvias, vientos) ¿perjudican su productividad?	0	.0%	51	100.0%
35 Los desastres naturales (Huaycos, derrumbes, deslizamientos) ¿obstaculizan su productividad?	0	.0%	51	100.0%

Fuente: Cuestionario a colaboradores

En la tabla se pueden apreciar aspectos positivos y negativos; en cuanto a la tecnología, la mayoría de los trabajadores, 90.2%, indican que requieren de nuevos conocimientos para realizar su trabajo. Los resultados también indican que sólo el 58.8% de trabajadores refieren que cuentan con materiales en cantidades suficientes para ejecutar su trabajo, en cambio, los equipos si son suficientes para la mayoría, 82.4%. Con respecto a las condiciones de trabajo, el 62.7% de trabajadores está satisfecho con ellas.

El estudio también encontró que, la mayoría de los trabajadores, 70.6%, indica que los directivos son dialogantes y participativos; el 86.3% indica que conoce las normas de la empresa vinculadas con su trabajo; así mismo se encontró que el 64.7% de trabajadores indica que existen normas estatales y mecanismos institucionales que obstaculizan su productividad, aunque las normas de FONDEPES, si facilitan el trabajo, según la opinión del 60.8%. Las normas de mantenimiento de las vías dadas por el gobierno, mayormente no perjudican la productividad, de acuerdo a la opinión según la opinión del 70.6%; sólo el 29.45, refiere lo contrario.

En cuanto a los aspectos sociales, el estudio encontró que la mayoría de trabajadores, 56.9%, refiere que la población no respeta las normas de la empresa; en el caso de los conductores, el 56.9%, refiere que éstos si respetan dichas normas; también se encontró que el 45.1% de trabajadores considera que las costumbres de la población perjudican su productividad; lo mismo sucede con los factores climáticos y con los desastres naturales, en donde todos coinciden que perjudica su productividad.

El estudio pone de manifiesto que la mayoría de trabajadores de FONDEPES Paita, considera que necesita nuevos conocimientos para realizar su trabajo; si bien en dicha organización existen equipos suficientes para ejecutar el trabajo, sin embargo, a muchos trabajadores les hace falta materiales.

Dentro de los términos que favorecen la utilidad están los estatutos dadas por el gobierno y las condiciones de trabajo, entre otras que generan satisfacción en la mayoría de los trabajadores.

**Tabla 4. Nivel de Productividad en FONDEPES al año 2019**

Nivel	Nº	%
Baja	11	21.6%
Media	32	62.7%
Alta	8	15.7%
Total	51	100.0%

Fuente: Consulta a colaboradores

Considerando aspectos de la productividad de manera conjunta, el estudio revela que ésta mayormente en un nivel medio, como se deduce de la opinión del 68.6%; sólo el 15.7%, considera que la productividad es alta, mientras que el 21.6%, refiere que es baja.

### 3.3. Influencia de los aspectos relacionados al clima laboral en FONDEPES Paita – Año 2019

**Tabla 5: Correlación entre los aspectos del clima laboral y la productividad**

DIMENSIONES	Spearman	Productividad
Estructura	r	<b>.549(**)</b>
	Sig.	0.000
Responsabilidad	r	<b>.412(**)</b>
	Sig.	0.003
Recompensa	r	<b>.488(**)</b>
	Sig.	0.000
Relaciones	r	0.244
	Sig.	0.084
Cooperación	r	<b>.680(**)</b>
	Sig.	0.000
Estándares	r	<b>.533(**)</b>
	Sig.	0.000
Conflictos	r	0.263
	Sig.	0.062
Identidad	r	<b>.301(*)</b>
	Sig.	0.032

Fuente: Cuestionario a colaboradores

\*\* : La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* : La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El estudio de conexión deja en evidencia que los aspectos del ámbito de trabajo que se vinculan relevantemente (Sig.<0.05) son el sistema, la responsabilidad, el sistema de recompensas, la cooperación, los estándares y la identidad.

### Contrastación de las hipótesis específicas:

Los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad, influyen significativamente en la productividad FONDEPES Paita al año 2019.

El análisis de correlación indica que los aspectos relacionados al clima laboral que se relacionan significativamente (Sig.<0.05) con la productividad son la estructura, responsabilidad, recompensa, cooperación, estándares e identidad; no se encontró la conexión relevante en la productividad y las concordancias y los conflictos. Por lo anteriormente visto se acepta de manera parcial la hipótesis.

Las correlaciones positivas, indican que dichos aspectos tienen una influencia positiva en la productividad y que si se quiere mejorar, se debe mejorar sustancialmente la estructura, la responsabilidad, el sistema de recompensas, la cooperación y la identidad.

### 3.4. Influencia del Clima laboral y la productividad

Para este efecto, se utilizó el análisis de correlación y el de regresión. En el análisis de regresión se hace uso de la prueba F, mediante el Análisis de Varianza, que verifica si la atmósfera de trabajo ayuda en la rentabilidad. Este análisis se complementa con el coeficiente de determinación (R-Cuadrado), que indica el porcentaje de la productividad que es explicado por los factores en posición de trabajo.

**Tabla 6: Correlación entre los aspectos del clima laboral y la productividad**

DIMENSIONES	Spearman	Productividad
Clima laboral	r	<b>0.637(**)</b>
	Sig.	0.000

Fuente: Cuestionario a colaboradores

\*\* : La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* : La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla anterior muestra una ligazón representativa (Sig.<0.05) y directa en el estado gremial y la productividad. La correlación positiva muestra que, al modernizar la situación laboral, esto llevará a mejorar sustancialmente la productividad.

**Tabla 7: Análisis de varianza para la regresión entre el clima laboral y la productividad**

Fuente de variación	Suma de cuadrados	gl	Cuadrados Medios	F	Sig.
Regresión	152.276	1	152.276	38.092	.000(a)
Residual	195.881	49	3.998		
Total	348.157	50			

Fuente: Cuestionario a colaboradores

Variable dependiente: Productividad

R-Cuadrado=43.7%

La tabla de análisis de varianza permite visualizar que el clima laboral influye significativamente en la productividad, explicándolo aproximadamente en un 43.7%.

**Contrastación de la hipótesis general:**

El clima laboral mantiene una influencia significativa en la productividad de los colaboradores de FONDEPES Paita año 2019. Se concluye que el clima laboral influye significativamente en la productividad, por lo cual se aprueba la suposición general.

#### IV. DISCUSIÓN

Los productos analizados estadísticamente permiten determinar que el clima laboral percibido por los trabajadores de FONDEPES es favorable, analizando dimensión por dimensión, los resultados indican que los aspectos más favorables son los relacionados a la estructura, relaciones e identidad. Los otros factores, responsabilidad, sistema de recompensas, cooperación, estándares y manejo de conflictos, si bien son favorables para la mayoría, sin embargo llama la atención el alto porcentaje que los califica también como desfavorables, resaltando los aspectos menos favorables a: la responsabilidad, sistema de recompensas y manejo de conflictos. En relación a la dimensión responsabilidad que perciben los trabajadores, en el resultado obtenido destaca un gran porcentaje como favorable pero a la misma vez un gran porcentaje como desfavorable.

En cuanto al sistema de recompensas se demuestra la ausencia de reconocimientos por la labor eficientemente realizada. Existe una mayoritaria sensación de desmotivación debido a que en escasas ocasiones son reconocidos por los jefes cuando las cosas salen de la mejor manera. De otra parte, se evidenció un gran descontento por el sueldo recibido, habiéndose evidenciado opiniones que denotan cierta competencia por los que perciben un mayor sueldo. Además en ocasiones se trabaja horas extras y no son recompensados como se debe generando un desánimo en el trabajador. Esto es corroborado por la investigación de carácter descriptivo que realizó Fuentes (2012), donde concluyó que es prioritario para los colaboradores que sus superiores realicen más supervisiones para un mejor desempeño laboral, de modo tal que se pueda tener un mejor feedback.

Los trabajadores de FONDEPES Paita tienen diario un espacio de 05 minutos antes de empezar sus labores para recibir charlas de seguridad y resolver cualquier tipo de comentarios o inconveniencias entre trabajadores. Robbins y Coulter (2010) considera que un buen bosquejo de una posición de trabajo busca evaluar el trabajo, eludir dudas cerca de la extensión de las competencias en la posición y obviar solapamientos en las funciones de unas personas con otras y prevenir así conflictos potenciales.

El objetivo del presente trabajo fue resolver el poder del clima laboral en la productividad de la nómina de FONDEPES Paita en el año 2019. En este sentido, para determinar el estado laboral conforme Litwin y Stinger las contestaciones y sensaciones que incluye el clima organizacional se basan en una amplia heterogeneidad de factores: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

Con respecto a la productividad, el estudio revela aspectos positivos y negativos; en cuanto a la tecnología, la mayoría de los trabajadores, indican que requieren de nuevos conocimientos para realizar su trabajo. Los resultados también indican que gran porcentaje de trabajadores refieren que no cuentan con materiales en cantidades suficientes para ejecutar su trabajo los cuales perjudican su avance, en cambio, los equipos si son suficientes para la mayoría. Koontz y Weihrich (2014) definen que trabajar con métodos e instrucciones correctamente establecidos y abiertos a la mejora continua con la colaboración de los propios derechos fomenta un mejor clima y más responsabilidad. También cuenta so el equipo y la tecnología y también favorece un mejor ambiente de trabajo.

Dentro de los aspectos que favorecen la productividad se considera el estilo de los líderes, quienes son dialogantes y participativos, esto es corroborado por la investigación de carácter descriptivo que realizó Pelaez (2010), que culmina recomendando establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores de esa manera poder escuchar las dudas, aportes y recomendaciones de los trabajadores para mejorar la comunicación en la empresa; y el conocimiento de las normas de la empresa vinculadas al trabajo, las normas de mantenimiento dadas por el gobierno y las condiciones de trabajo que generan satisfacción en la mayoría de trabajadores.

Gran porcentaje de trabajadores indican que conocen las normas relacionadas a su trabajo los cuales representan un medio de seguridad para el propio trabajador; así mismo se encontró que la mayoría de trabajadores indica que existen normas estatales y mecanismos institucionales que obstaculizan su productividad así como la conservación y manejo de los recursos naturales, la gestión sectorial ambiental (control de la contaminación), salud ambiental (abastecimiento de agua, desechos, residuos, calidad de aire), y los desastres naturales.

Respecto a factores que pueden comprometer a la productividad, se presentan los mecanismos institucionales vinculados a las normas estatales. Dentro de tales comportamientos, se incluyen los gestos groseros, insultos, amenazas, el uso de las luces y el claxon de manera indebida y reiterada y cualquier tipo de conducción agresiva o temeraria hacia los trabajadores retrasando o a veces perjudicando los avances); también perjudica la productividad de algunos, las costumbres de la población (evitan realizar trabajos en ciertas áreas que limitan con sus terrenos). Otras dificultades son generadas por los factores climáticos (las lluvias mojan el pavimento evitando realizar trabajos y el área de seguridad que también no lo permite para evitar accidentes) y por los desastres naturales (obstaculizan el pase al lugar de trabajo).



En contrastación de la hipótesis general: El clima laboral ejerce una influencia significativa en la productividad del personal de FONDEPES Paita año 2019. Se concluye, por tanto, que el clima laboral influye significativamente en la productividad, lo que lleva a aceptar la hipótesis general.

## V. CONCLUSIONES

1. El ambiente de trabajo que predomina en FONDEPES Paita en el año 2019, es ligeramente favorable, sus puntos fuertes son la estructura, relaciones, cooperación, estándares e identidad. Las debilidades se manifiestan en responsabilidad, sistemas de recompensas y el manejo de conflictos.
2. La productividad en FONDEPES Paita en el año 2019 está en un nivel medio, con algunos aspectos favorables y algunos desfavorables; en el primer grupo está el estilo de liderazgo de los gerentes, el conocimiento de las normas de la compañía relacionadas con el trabajo, las normas de mantenimiento, las condiciones de trabajo. Ente los aspectos que dificultan la productividad se encuentran las normas estatales y los medios institucionales, la falta de respeto de las normas de la empresa por parte de la población y los conductores, las costumbres de la población y los factores climáticos y desastres naturales.
3. Los aspectos del ambiente de trabajo que se relacionan con la utilidad y que por lo tanto influyen en ella, son la estructural, la responsabilidad, el sistema de recompensas, la cooperación, los estándares y la identidad. Estos factores tienen una influencia favorable, de manera que, si se quiere mejorar la productividad, se debe mejorar sustancialmente dichos aspectos de la rentabilidad.
4. El ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en la productividad, explicando aproximadamente el 43.7%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Implementar sistemas de recompensas no monetarias a fin de motivar a los trabajadores, aprovechando las fortalezas que posee como las relaciones, la cooperación y la identidad. Este sistema correctamente diseñado induciría al compromiso del personal y por tanto que ellos actúen motivados y con responsabilidad.
2. Capacitar a los trabajadores de cómo concientizar a la población y a los conductores que respeten las normas de la empresa y aplicar nuevos avances tecnológicos para realizar trabajos durante los cambios climáticos.
3. Realizar un análisis profundo de los aspectos: la estructura, la responsabilidad, el sistema de recompensas, la cooperación, los estándares y la identidad ya que una mejora en estos aspectos del Clima laboral, trae como consecuencia un incremento sustancial en la productividad.
4. Mejorar el clima laboral por ser un factor con gran incidencia en el desempeño, de la productividad del trabajador a través de las 5 acciones de engagement.

## **VII. PROPUESTA**

### **7.1. Datos informativos**

#### **7.1.1. Beneficiarios**

Los beneficiarios directos serán los trabajadores del FONDEPES Paita y como beneficiarios indirectos se tendrán a los beneficiarios de la asistencia que ofrece esta institución a los pescadores artesanales de la región.

#### **7.1.2. Ubicación**

Tierra Colorada – Paita – Piura.

### **7.2. Introducción**

Esta propuesta procura reconfortar las zonas en las cuales los factores que inciden en el clima laboral no son favorables y contribuir a lograr un buen equipo de trabajo que permita obtener trabajadores satisfechos, el clima organizacional puede transformarse en un factor positivo que dirija a la institución a lograr el éxito.

### **7.3. Objetivo**

Establecer estrategias para mejorar y mantener la satisfacción laboral en FONDEPES Paita.

### **7.4. Descripción de la propuesta**

#### **7.4.1. Estrategias para implementar el sistema de recompensas no monetarias.**

En ocasiones las recompensas monetarias, como incentivos, en vez de conseguir incentivar, generan desmotivación en los trabajadores. Para evitar ello es importante fijar otro tipo de incentivos, ya que no es sólo por dinero que una persona está trabajando en su empresa. Los incentivos no monetarios pueden poseer una gran sensación en el gozo de los dependientes, tales como el reconocimiento, la oportunidad de participar en las decisiones que afectan su trabajo diario, las

oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Establecer incentivos es una buena estrategia para aumentar la motivación.

Objetivo: Motivar a los colaboradores de la institución para que su desempeño sea mejor en cada una de las actividades realizadas; cumpliendo a cabalidad sus funciones.

#### **Actividades:**

Obsequio de agendas y lapiceros: se lleva a cabo una reunión con la participación de la totalidad de trabajadores, entregándoles una agenda a cada uno de ellos, deseándoles un feliz año, manifestándoles los mejores deseos a nombre de la institución.

Reuniones laborales: se realizará mensual o bimensualmente para reconocer la labor de los trabajadores y en especial de los más destacados en las distintas áreas.

Día de la madre: Se realizará un agasajo a todas las madres trabajadoras de la institución donde se enaltezca la labor realizada y su don de personas.

Día del padre: Se realiza un agasajo a todos los trabajadores que sean padres, Dentro de este agasajo se realiza un brindis en honor a ellos y se les da una sorpresa.

### **7.4.2. Estrategias para fortalecer los factores del clima laboral que presentaron resultados favorables y desfavorables según el diagnóstico realizado.**

#### **7.4.2.1. Estrategias para mejorar el factor estructura.**

Especificar las funciones y comunicarlas a los trabajadores. Difundir el organigrama y el manual de descripción de puestos.

Realizar un estudio entre el personal de la empresa con el fin de determinar específicamente los procedimientos que los trabajadores creen que perjudican la ejecución de sus labores.

#### **7.4.2.2. Estrategias para mejorar el factor responsabilidad.**

Darles un reconocimiento a los empleados que están realizando mejor su trabajo, para que estos se preocupen y lo lleven a cabo de la manera más eficiente posible.

Verificar periódicamente la distribución de las actividades laborales en cada empleado para que no recaiga la responsabilidad del trabajo en pocas personas.

#### **7.4.2.3. Estrategias para mejorar el factor recompensa.**

Vincular las recompensas con el desempeño para medir que los trabajadores se acerquen al comportamiento deseado.

Mejorar las condiciones laborales y salariales para que los empleados se sientan satisfechos y desempeñen eficientemente su trabajo.

Estar informados de los cumpleaños de los trabajadores y saludarlos en grupo en su día y dedicar un día al mes para realizar un compartir (pastel, gaseosas, bocaditos) por todos los que cumplen años en ese mes.

Reconocer en las reuniones mensuales a los trabajadores que hayan cumplido con los objetivos mensuales.

#### **7.4.2.4. Estrategias para mejorar el factor Relaciones**

Fortalecer la comunicación por unidad a través de una política de puertas abiertas que genere la confianza del empleado hacia su jefe inmediato.

Brindar capacitaciones a los empleados para fomentar el trabajo en equipo fortaleciendo las relaciones y la cooperación entre compañeros.

Capacitar a jefes en cuanto a la amistad y el manejo que deben dar a sus subalternos para reconfortar la relación entre jefes y subordinados

Realizar actividades sociales (cenas, juegos deportivos, celebraciones, etc.) dirigidas al personal.

#### **7.4.2.5. Estrategias para mejorar el factor cooperación**

Intercambio de puesto con el propósito de reconocer las dificultades propias de cada actividad en la producción así minimizar la presión que se ejerce sobre cada persona.

Exposición de dificultades con el propósito de obtener aportes importantes que se logran aplicar como solución a cada problema.

#### **7.4.2.6. Estrategias para mejorar el factor estándares**

Son las cuotas de trabajo asignados a cada puesto o las metas diarias de trabajo

Evaluar el rendimiento de los trabajadores con el fin de mejorar y a desarrollar actitudes en su puesto de trabajo.

#### **7.4.2.7. Estrategias para mejorar el factor conflictos**

Con las siguientes estrategias, se pretende lograr que exista una comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización, para evitar los rumores y que se degenere el conflicto.

Mantener correctamente informados a los trabajadores para evitar rumores e incertidumbres.

Crear un buzón de sugerencias, quejas y reclamos con el propósito de darle a entender al empleado que es escuchado y tomado en cuenta.

#### **7.4.2.8. Estrategias para mejorar el factor identidad**

Con las siguientes estrategias se pretende fortalecer el sentimiento que tienen los empleados de pertenecer a la compañía

Elaborar una competencia en la que se pueda evaluar el conocimiento de los colaboradores sobre los valores corporativos (transparencia, respeto, equidad, e integridad), misión, visión e historia de la empresa.

Promover que las metas que persigan los trabajadores del FONDEPES Paíta, tenga un significado personal para ellos.



## VIII. REFERENCIAS

- Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*, Universidad de Papaloapan, Oaxaca, México. Obtenido de:  
[http://www.unpa.edu.mx/tesis\\_Tux/tesis\\_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf](http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf)
- Castillo. (2016). *Administración del Personal*. En Un enfoque hacia la calidad (segunda edición: Bogotá, abril de 2006 ed., pág. 50). Bogotá: Ecoe ediciones Ltda. Obtenido de [http://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA50&dq=condiciones+laborales+en+el+clima+laboral&hl=en&sa=X&ei=tON4VML4IsmnNoithNAL&redir\\_esc=y#v=onepage&q=condiciones%20laborales%20en%20el%20clima%20laboral&f=true](http://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA50&dq=condiciones+laborales+en+el+clima+laboral&hl=en&sa=X&ei=tON4VML4IsmnNoithNAL&redir_esc=y#v=onepage&q=condiciones%20laborales%20en%20el%20clima%20laboral&f=true)
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – Planta Trujillo 2013*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/205>
- Fuentes. (Marzo de 2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gan y Berbel. (2013). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA198&dq=Dimensiones+y+factores+descriptivos+del+clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ei=2g-NVOHtFoKYgwT73oK4Dw&ved=0CBMQ6AEwAA#v=onepage&q=Dimensiones%20%20factores%20descriptivos%20del%20clima%20laboral&f=tr>
- García y Galvis. (2000). *Selección de Tecnología para la Recolección y Transporte de Aguas LLuvias y Aguas Residuales en Áreas Urbanas*. Obtenido de [http://www.switchurbanwater.eu/outputs/pdfs/W5-3\\_GEN\\_PHD\\_D5.3.12\\_MSc\\_Montana\\_Technology\\_selection\\_of\\_drainage\\_systems.pdf](http://www.switchurbanwater.eu/outputs/pdfs/W5-3_GEN_PHD_D5.3.12_MSc_Montana_Technology_selection_of_drainage_systems.pdf)
- García y Zapata. (2008). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*. Obtenido de <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/rt/printerFriendly/695/2526>
- Instituto Peruano de Economía. (2014). Obtenido de <http://www.ipe.org.pe/content/por-el-buen-camino>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Administración*. 14 Edic. México: Prentice Hall.
- Lara, J. (2008). *Sistema de información para la configuración y aplicación de encuestas de clima laboral*. Facultad de Ciencias e Ingeniería, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de: [tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/364](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/364)
- Pelaez (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de:

cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez\_lo(2).pdf

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10 Edic. México: Pearson.

Rodriguez Combeller. (2010). *La Cultura de Calidad y Productividad en las empresas*. México.

Schaufeli. (Diciembre de 2011). *Occupational Psychology is the scientific study of optimal employee functioning*. Obtenido de

[http://www.psihologietm.ro/OHPworkshop/schaufeli\\_work\\_engagement\\_1.pdf](http://www.psihologietm.ro/OHPworkshop/schaufeli_work_engagement_1.pdf)

Venutolo, M. (Octubre de 2009). *Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/220754147/Lara-Juan-Sistema-de-Informacion-Para-La-Configuracion-y-Aplicacion-de-Encuestas-de-Clima-Laboral>

Vissher et. (1999). *Selección de Tecnología para la Recolección y Transporte de Aguas Lluvias y Aguas Residuales en Áreas Urbanas*. Obtenido de

<http://www.switchurbanwater.eu/outputs/pdfs/W5->

[3\\_GEN\\_PHD\\_D5.3.12\\_MSc\\_Montana\\_Technology\\_selection\\_of\\_drainage\\_systems.pdf](http://www.switchurbanwater.eu/outputs/pdfs/W5-3_GEN_PHD_D5.3.12_MSc_Montana_Technology_selection_of_drainage_systems.pdf)

# ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	METODO
<p><b>EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019</b></p>	<p><b>Pregunta general</b></p> <p>¿Cómo influye el clima <u>laboral</u> en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cómo influye el clima laboral en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019.</p>	<p>Diseño de la Investigación: Correlacional causal</p> <p>-Tipo de Investigación Investigación Aplicada o de Campo. Transeccional – Transversal o de cohorte</p> <p>-Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Población: 51 trabajadores</p> <p>-Muestra: censo a los 51 trabajadores.</p> <p>-Técnica: Encuesta</p>
	<p><b>Preguntas específicas</b></p> <p>¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del clima laboral de FONDEPES Paita - Año 2019?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar las fortalezas y debilidades del clima laboral de FONDEPES Paita - Año 2019</p>	<p>-Instrumento: Cuestionario</p> <p>-Método de análisis: Para realizar el análisis estadístico de los datos obtenidos se hizo uso del software estadístico SPSS.</p>

	<p>¿Cuál es el nivel de productividad en de FONDEPES Paita - Año 2019?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los aspectos relacionados al clima laboral: Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad, y la productividad del de FONDEPES Paita - Año 2019?</p>	<p>Caracterizar la productividad en de FONDEPES Paita - Año 2019</p> <p>Identificar cómo influyen los aspectos relacionados al clima laboral: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019</p> <p>Identificar cómo influyen los aspectos relacionados al clima laboral: Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad, y la productividad de FONDEPES Paita - Año 2019.</p>	
--	---	---	--

## Anexo N° 02: CUESTIONARIO

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La presente encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre cómo influye el clima laboral en la productividad del trabajador de FONDEPES Paita en el año 2019. A continuación, encontrará una serie de preguntas, las cuales se le agradece y responda con la mayor sinceridad y honestidad posible, marcando la alternativa que mejor describa lo que siente o piense. Esta encuesta es anónima.

<p><b>1. ¿En FONDEPES Paita se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>2. ¿Para el desempeño de las labores el ambiente de trabajo es agradable?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>3. ¿Existe comunicación dentro del grupo de trabajo?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>4. ¿Existe comunicación fluida entre el FONDEPES Paita y la sede central?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>5. ¿Siente que no le alcanza el tiempo para completar el trabajo?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>6. Los jefes en la organización ¿se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>7. ¿Se siente una buena relación entre compañeros de trabajo en FONDEPES Paita?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>8. ¿La empresa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el trabajo?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p>	<p><b>9. ¿La empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>10. ¿En FONDEPES Paita las funciones están claramente definidas?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>11. ¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de los trabajadores de otras empresas?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>12. ¿El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en FONDEPES Paita es bueno?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>13. ¿Siente el apoyo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>14. ¿Su jefe le da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de las responsabilidades?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>15. ¿Su jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien su trabajo?</b></p> <p>En total desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>En desacuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Indiferente..... <input type="radio"/></p> <p>De acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p>Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/></p> <p><b>24. ¿Requiere de nuevos conocimientos para realizar su trabajo?</b></p>
--	---

De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>16- ¿Su jefe le brinda la retroalimentación necesaria para reforzar sus puntos débiles según la evaluación del desempeño?</b>	<b>25. ¿Cuenta con los materiales en cantidades suficientes para realizar su trabajo?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	<b>26. ¿Cuenta con los equipos requeridos para ejecutar su trabajo?</b>
De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>17. El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta para realizar bien su trabajo es suficiente?</b>	<b>27. ¿Conoce las normas de la empresa vinculadas con su trabajo?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	<b>28. ¿Existen normas que obstaculizan su productividad?</b>
De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>18. ¿Los jefes reconocen y valoran su trabajo?</b>	<b>29. ¿Las Normas de FONDEPES Paita facilitan su trabajo?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	<b>30. Las Normas del Gobierno ¿perjudican su productividad?</b>
De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>19. ¿Existen rumores que producen tensión en el trabajo?</b>	<b>31. ¿La población respeta las normas de la empresa?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	<b>32. ¿Los conductores respetan las normas de la empresa?</b>
De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>20. La distribución de la carga de trabajo que tiene en el tramo es: buena?</b>	<b>33. El factor climático (lluvias, vientos) ¿perjudican su productividad?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	<b>34. Los desastres naturales (Huaycos, derrumbes, deslizamientos) ¿obstaculizan su productividad?</b>
De acuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
<b>21. ¿Se siente satisfecho por pertenecer a la empresa?</b>	<b>35. ¿Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo dentro de la empresa?</b>
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	Si..... <input type="radio"/>
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	No..... <input type="radio"/>
Indiferente..... <input type="radio"/>	
De acuerdo..... <input type="radio"/>	
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	
<b>22. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en FONDEPES Paita?</b>	
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	
Indiferente..... <input type="radio"/>	
De acuerdo..... <input type="radio"/>	
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	
<b>23. ¿Se siente identificado con la empresa?</b>	
En total desacuerdo..... <input type="radio"/>	
En desacuerdo..... <input type="radio"/>	
Indiferente..... <input type="radio"/>	
De acuerdo..... <input type="radio"/>	
Totalmente de acuerdo..... <input type="radio"/>	

Totalmente de acuerdo.....

**36. El estilo que predomina entre los directivos de la empresa ¿es dialogante y participativo?**  
Si.....  
No.....  
**MUCHAS GRACIAS.**





**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Freddy Castillo P. con DNI N° 02842237 Doctor  
 en ciencia Administrativa N°  
 ANR/COP A202528 de  
 profesión lic. en Administrac. desempeñándome actualmente como  
Docente T. P. en  
V. C. U. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo presente en la ciudad de Piura los 02 días del mes de Abril del Dos mil diecinueve.

Dr.  
 DNI  
 Especialidad  
 E-mail

*Freddy William Castillo Palacios*  
 02842237  
 Administración / Piura  
 fcastillo30@hotmail.com

**“EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																						84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																						84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																						84				

*Dr. Freddy Castillo P.*



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Carin V. Lomas Farián con DNI N° 405411520 Doctora  
 en Ciencias de la Educación N° ANR/COP..... de  
 profesión Le en Administración desempeñándome actualmente como  
Docente T. Completo en Escuela de Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario, Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 días del mes de Abril del Dos mil diecinueve.

Dra. :  
 DNI :  
 Especialidad :  
 E-mail :

Carin Lomas Farián  
405411520  
Administración  
lomas@ucv.edu.pe









**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

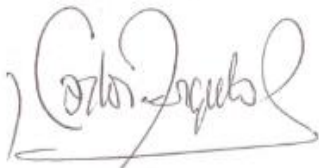
Yo, Carlos Angulo Corvera con DNI N° 06437510 Magister  
 en Administración de Negocios MBA N°  
 ANR/COP..... de  
 profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente  
 como Docente a tiempo completo en la UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 días del mes de Abril del Dos mil diecinueve



Mg. : Carlos Angulo Corvera  
 DNI : 06437510  
 Especialidad : FINANZAS - MARKETING  
 E-mail : C.angulo85@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	82									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		82								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		82								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		82								







UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019"

W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO DE ADMINISTRACION



AUTOR: PURUGUAY MOGOLLOX, CARLOS ARTURO

Resumen de coincidencias

25%

- 1 Entregado a Universia... 5% >  
Fuente de internet
- 2 Entregado a EF-NBS S... 2% >  
Fuente de internet
- 3 repositorio ucv.edu.pe 1% >  
Fuente de internet
- 4 repositorio ucv.edu.pe 1% >  
Fuente de internet
- 5 www.univibo.net 1% >  
Fuente de internet
- 6 repositorio uladecol.edu... 1% >  
Fuente de internet
- 7 alicia.concytes.gob.pe 1% >  
Fuente de internet



Yo Freddy Wiliam Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

**"EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019"**

Del estudiante **PURUGUAY MOGOLLON, CARLOS ARTURO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 29 de julio del 2019




Freddy W. Castillo Palacios  
RECTORADO DE COLEGIOS

Dr. Freddy Wiliam Castillo Palacios  
DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: PURUGUAY MOGOLLON, CARLOS ARTURO
D.N.I. : 03501198
Domicilio : AA.HH. MARCO JARA SHENONE MZ M Lt. 37 Paita
Teléfono : Fijo : Móvil 952058416.
E-mail : c.arturo28@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[X] Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración
[ ] Tesis de Post Grado
[ ] Maestría [ ] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: PURUGUAY MOGOLLON, CARLOS ARTURO
Título de la tesis: "EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA - AÑO 2019"
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Handwritten signature]

Fecha : 03/06/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PURUGUAY MOGOLLON, CARLOS ARTURO

INFORME TÍTULADO:

"EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE FONDEPES PAITA – AÑO 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 03/06/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
*Nelida Rodríguez de Pen*  
Dra. NELIDA RODRÍGUEZ DE PEN  
Directora de la Escuela de Administración

---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN