



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los
colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Julio Adrian Talla Ilancari

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

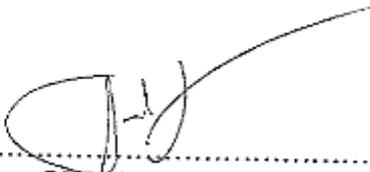
Gestión Del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

Página Preliminar

Página del jurado



.....
PRESIDENTE



.....
SECRETARIO*



.....
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi madre, padre y abuela que siempre confiaron en mí y me alienta día a día a seguir adelante, y mis hermanos por formar parte de mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por haberme dado las fuerzas necesarias para continuar, a mi madre por apoyarme y aconsejarme en las decisiones de mi vida. A mi papá, a mis hermanos y mi abuela que me cuida desde el cielo. Y a cada una de las personas que de una u otra manera cooperaron con esta investigación. Gracias

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Talla llancari, julio adrian con DNI N° 45057103, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Talla llancari Julio Adrian

DNI: 45057103

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada "Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL" y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre Clima Organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte.,



Julio adrian Talla Ilancari

Índice

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema	21
1.4. Formulación al problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivo	37
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.3. Población y muestra	41
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
2.4. confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	59

VI.	RECOMENDACIONES	61
VII.	REFERENCIAS	63

ANEXOS

Anexo 1:	Instrumentos	68
Anexo 2:	Base de datos de las variables	71
Anexo 3:	Matriz de consistencia	74
Anexo 4:	Validación de los instrumentos	75
Anexo 5:	Autorización de publicación de tesis para repositorio institucional	75
Anexo 6:	Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin	76

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Contenido	Página
Tabla 1	Listado de jueces expertos	43
Tabla 2	Validación del instrumento de la variable Clima organizacional	44
Tabla 3	Validación del instrumento de la variable productividad laboral	45
Tabla 4	Valores de niveles de validez	45
Tabla 5	Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional	46
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad de la variable productividad laboral	46
Tabla 7	Rangos de los coeficientes de confiabilidad	46
Tabla 8	Tabla de contingencia entre el clima organizacional y productividad laboral	47
Tabla 9	Tabla de contingencia entre la dimensión objetivos y productividad laboral	48
Tabla 10	Tabla de contingencia entre la dimensión cooperación y productividad laboral	49
Tabla 11	Tabla de contingencia entre la dimensión liderazgo y productividad laboral	50
Tabla 12	Tabla de contingencia entre la dimensión toma de decisiones y productividad laboral.	51
Tabla 13	Tabla de contingencia entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad laboral	52
Tabla 14	Tabla de contingencia entre la dimensión motivación y productividad laboral.	53
Tabla 15	Tabla de contingencia entre la dimensión control y productividad laboral	55

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL. El tipo de investigación fue aplicada, es de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se utilizó como población a 45 colaboradores. Establecidos en San Juan de Lurigancho, para lo cual se empleó la técnica del censo. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios, el primer cuestionario con 30 ítems y el segundo cuestionario con 30 ítems con escala de 5 categorías. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS .En cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico mediante la prueba Rho Spearman en la contrastación de hipótesis entre las variables se logró un nivel de significación bilateral de 0.000, así como se confirmó la hipótesis general sí que si existe relación entre las variables clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL, 2017.

Palabras Clave: clima organizacional, productividad laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine if there is a relationship between organizational climate and labor productivity in the call MODULTECH EIRL – SJL. The type of applied research, the correlational descriptive level and the non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. 45 consultants from the, for which the census technique was used. The validity of the instrument was obtained through expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha coefficient. Data collection was obtained through 2 questionnaires, the first questionnaire with 30 items and the second questionnaire with 30 items with a scale of 5 categories. The analysis of the data was done using the statistical program SPSS. Regarding the results achieved in the statistical analysis using the Rho Spearman test in the comparison of the variables between the variables, a bilateral significance level of 0.000 was achieved, as well as confirming the general hypothesis if there is a relationship between the organizational climate variables and labor productivity in MODULTECH EIRL – SJL .

Key words: organizational climate and labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En estos de grandes cambios a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia, en el que el clima laboral influye a una organización ser más exitosa que sus competidores. Convirtiéndolo en el elemento más importante para lograr los objetivos de las empresas.

En muchas organizaciones los superiores sólo dan retroalimentación a los empleados cuando hacen algo mal, no reconocen el trabajo bien hecho por un trabajador, esto genera un mal desempeño laboral, ya que, el trabajador dejará de sentirse cómodo al realizar esa actividad, no tendrá ganas de acudir a su puesto de trabajo y creará un mal clima laboral, además de afectar a la productividad.

A nivel internacional, según la revista HSB Noticias (2013, p.2) nos indica que en la encuesta nacional de salud mental en Colombia, el 10,3% de ausentismo laboral se presenta en los trabajadores. Sugieren a las empresas que estudien muy bien a sus colaboradores e identificar las necesidades de los empleados y estos a su vez deben entender las prioridades de la empresa, a través de un trabajo de investigación, se estableció que en la actualidad resulta muy difícil para las empresas encontrar talento humano con las competencias requeridas para los empleos disponibles, por esto, ella plantea que los retos que enfrentan las compañías hoy es atraer, comprometer y retener el talento, y para ello el salario emocional es determinante. Otro factor que destaca Gómez es el que se maneja en recursos humanos, relacionado con el clima organizacional, el bienestar en equipo y un reglamento claramente definido. Según la experta, existen cuatro categorías de incentivos: equilibrio EFR (empresa familiarmente responsable), crecimiento (carrera y personal-gerencial), Bienestar (flexibilidad laboral, espacial, temporal y teletrabajo) y ambiente (clima, códigos de ética, sugerencias, reconocimiento).

En conclusión según la revista HSB Noticias, nos dice que empresa que tenga un mal clima organizacional, provocara la insatisfacción laboral, el poco desempeño, la falta de interés por el trabajo y descenso de la productividad llegando a perjudicar a la empresa, y generando una mala relación entre empleado y empleador.

A nivel nacional, según el diario Gestión, la “clave” para alcanzar un clima organizacional adecuado es tener la claridad de hacia dónde va la compañía y comunicar eso a las personas. La adecuada gestión del clima organizacional dentro de una empresa, ya que no solo debe traducirse en la satisfacción de los trabajadores sino que también tiene que ver con cómo la gente se siente comprometida con su ambiente de trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo, señaló Paula Szeinman, Líder de Clima Organizacional y Capacitación de HayGroup Perú. (2015 S/N)

Este es un claro ejemplo, que las organizaciones están tomando importancia al capital humano implementando medidas, para mantener un buen clima organizacional a sus colaboradores y generando mayor productividad.

Es por ello, la cual queremos definir si el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL, 2017.

1.2 Trabajos Previos

Así tenemos las siguientes investigaciones:

Torres (2014). Titulado Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas. Teniendo como objetivo general describir las relaciones entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas. Las teorías utilizadas en el estudio, para la variable Clima organizacional se basó en Goncalves y en la variable Desempeño están los autores López y García. Algunas teorías de soporte comprenden la suma de las

percepciones que describen el grado de satisfacción de las personas, de su medio en que se desarrolla el trabajo cotidiano. En cuanto a la metodología, esta investigación se clasifica como cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional con una muestra 133 docentes (muestreo aleatorio simple). Teniendo como instrumento a los cuestionarios. El estudio concluyó con un coeficiente de correlación de 0.684 entre el Clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes, y también se obtuvo el valor de significancia (sig. bilateral) de 0.001, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que si existe relación éntrelas dos variables.

Este estudio nos muestra que aun cuando el clima organizacional sea deficiente, una buena planificación podría mejorar las condiciones laborales, siempre que se tenga al personal capaz de tomar decisiones.

Estos aportes se tomaran en cuenta en el estudio realizado del área administrativa del banco de la nación, agustino, y ver si la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores son positivos. En cuanto a los antecedentes nacionales se hará mención de los siguientes estudios, las cuales también comparten relación con las variables de este proyecto. Estas investigaciones nos dieron una percepción sobre la situación del clima organizacional en empresas de diferente sector.

Sulca (2015). Titulado clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de logística del hospital Rebagliati en Jesús María -2015. Tesis para lograr el grado de licenciada en Administración de empresas de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística del hospital Edgardo Rebagliati Martins para el año 2015. Sus teorías de apoyo fueron ciclo motivacional, teoría de la jerarquía de necesidades, teoría de los dos factores de Herzberg entre otros. La metodología, aplicada tuvo un tipo de metodología descriptivo

correlacional con una muestra de 90 colaboradores siendo su instrumento las encuestas. En conclusión se obtuvo un valor de correlación de 0.614 y un valor de significancia de 0.001 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa afirmando que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística del hospital Edgardo Rebagliati; se puede destacar también resultados como el 29% considera que hay accesibilidad al ascenso; el 36 % considera que el ambiente laboral creado por los compañeros de trabajo es ideal, mientras el 18% considera que el trabajo que desempeñan es el más adecuado a su personalidad y el 17 % afirma que el jefe es comprensivo; sin embargo no se da un buen trabajo en equipo lo que dificulta el logro de las metas.

Este estudio es de gran aporte ya que a pesar de no contar con el trabajo en equipo se cuenta con un clima organizacional óptimo, donde los trabajadores se sienten motivados por las recompensas monetarias y no monetarias según la productividad por el cumplimiento y ejecución de las tareas. Estos alcances serán viables para reforzar la hipótesis general en estudio, y para ver si los trabajadores se sienten realizados, al promoverse las ideas creativas y dar oportunidades de progreso para los trabajadores.

Palomino (2013). Titulada Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería atlas. Tesis para optar el título profesional de Administración de empresas en la Universidad de Piura. Su objetivo general fue determinar la relación clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa Industrial papelería Atlas. Las teorías de soporte como factores motivacionales y también enfoques educacionales así como los fundamentos legales. En referencia la metodología es descriptiva con una población y muestra de 62 trabajadores teniendo como instrumento un cuestionario. El estudio concluyó con el valor del Chi Cuadrado de Pearson de 0.02 que es menor que el valor crítico de

0.05, que nos demuestra que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería atlas, ya que se dispuso de un excelente régimen de motivación a partir del uso de materiales y equipos; esto garantizo una buena comunicación entre los trabajadores del área en estudio. Además, se logró identificar la relación positiva entre los recursos humanos y el desempeño laboral, al contar con un buen equipo de trabajo a partir de la cooperación laboral y manteniendo siempre la reciprocidad de los mismos trabajadores hacia la empresa.

Este estudio sirvió de aporte ya que existe una relación directa al clima organizacional y el desempeño laboral llevado por el uso de equipos estacionales y buenas relaciones interpersonales, esto nos ayudará a observar si en el área administrativa de la empresa también existe una buena relación entre colaboradores.

Uría, D. (2011) con la investigación *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cia, Ltda. De la ciudad de Ambato Ecuador*. Tesis para obtener el título licenciada en ingeniera de empresas de la Universidad Técnica de Ambato. La investigación tuvo como objetivo general de realizar alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral. La teoría que utiliza el investigador son de los autores Llerena y Paredes, sobre la relación del clima organizacional ligada con el desempeño de los trabajadores. La metodología de investigación es descriptiva correlacional, la población está constituida por 36 personas miembros de la ANDELAS CIA.LTDA. Ya que están directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa, debido a que la población es pequeña, no es necesario calcular la muestra, por lo que trabajaremos con toda la población. Concluyendo con los objetivos planteados, se pueden establecer que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima

organizacional existente en Andelas, el resultado de la encuesta nos arroja que el 97% y el 75 % refiriéndose específicamente sobre la creación de un programa de mejoramiento del clima organizacional permitirá fortalecer varios factores, como también reforzar la identificación del empleado con la empresa, a través de reconocimientos de logros. El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático esto impide que la aportación de nuevas ideas los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, existe desmotivación entre los trabajadores.

Esta investigación aportó a mi trabajo en confirmar la relación que existe entre las variables mencionada, afirmar que el mejoramiento del clima organizacional, incrementara el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas, pues tenemos que implementar un programa de mejoras.

Becerra (2015). Incidencia de la calidad de servicio en el incremento de la productividad en una institución bancaria privada de la ciudad de Pacasmayo (tesis para optar el título de licenciado de administración universidad nacional de Trujillo). El objetivo es evaluar si se estableció el criterio de calidad de servicio en el aumento de productividad de la entidad bancaria, con teorías basadas con Shewhart (1920), el cual realizo una investigación para mejorar la calidad, el cual llego a establecer que siempre va existir una variación por que no se puede establecer un control en la productividad, tendrían que establecerse estrategias y Deming, E. (1950), manifiesta la importancia del clima organizacional dentro de las empresas para un mejor empeño; con una metodología de tipo descriptivo correlacional, Utilizando medidas graficas de control de variable, un coeficiente correlación lineal de persona, con una metodología descriptiva correlacional, su muestra fue de 240 clientes, se concluye que se llegó a establecer una meta por cada colaborador, para cada atención. Un tiempo promedio de atención, como también los aspectos más importantes y relevantes del cliente, que aspectos son más importantes y que no le genera tanta importancia, la comodidad con 32.9 %, los tiempos de respuesta del personal en ventanilla 25.3 %, la seguridad 21.3 % y la

capacidad del personal 20.5%, resultado de Chi cuadrado de 0.0038 el cual es menor a 0.05 y concluye que si existe una relación entre la variable productividad y calidad de servicio.

El aporte de esta tesis es que nos indica, la relación que tiene que haber entre la calidad de servicio y la productividad, estas dos variables intervienen en el crecimiento de la entidad empresarial, garantizar la cantidad de productos, para mejorar la productividad y veremos que se incremente la rentabilidad de la empresa.

Silencio (2012) Diseño de un modelo de gestión de calidad para mejorar el servicio y la productividad en la oficina de adquisiciones del hospital IV – Víctor Iazarte Echegaray de Trujillo (tesis de licenciado, Universidad Nacional de Trujillo). El objetivo es establecer un modelo de gestión de calidad que le permita a la organización mejorar la productividad y la calidad de servicio, con teorías basadas en Finger, W (1993), el cual indica que la calidad es una estrategia importante en los establecimientos de salud, esto implica tener un personal calificado y las herramientas necesarias y Huez, C. (1994), nos menciona lo importante que es conocer nuestros derechos para así, saberlos respetar ante el servicio del estado, para solventar nuestras necesidades, con metodología de tipo descriptiva correlacional, su muestra es de 18 trabajadores y se concluye que se necesita realizar mejores gestiones de calidad para una eficiente atención, porque es fundamental establecer parámetros de calidad para el usuario, establecer un 30 % en el trabajo en equipo para mejorar los estándares de productividad y calidad de servicio, Chi cuadrado de 0.0118 el cual es menor que 0.05 y nos indica que si existe una relación entre calidad de servicio y la productividad en el hospital Víctor Iazarte Echegaray de Trujillo.

El principal aporte de esta tesis es que nos permitió establecer un sistema de gestión de calidad, para que el usuario en el momento de la atención se sienta satisfecho, porque es su derecho tener una atención de calidad y ser tratado de la mejor manera brindándole productos de calidad, con un servicio de calidad, esto nos beneficiaría relacionando las variables productividad laboral y la calidad de servicio.

Marroquín y Pérez (2012), presentó su tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King", Guatemala. Tesis como requisito para grado de Psicología en la Universidad de San de Guatemala. Tiene como objetivo general describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Algunas teorías de soporte como comportamiento organizacional según Robbins,"El clima trabajo en las organizaciones" según Brunet, teoría de clima organizacional según Rensis Likert. Esta investigación es descriptiva correlacional con una muestra de 125 trabajadores, que tuvo como instrumento a los cuestionarios. El estudio concluyo con un coeficiente de correlación de 0.753 entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes de Burger King, también se obtuvo una relación significativa de 0.001 en las hipótesis y los objetivos específicos.

El aporte de este estudio nos mostró que se percibe una comunicación buena entre el personal, lo que ayudo a afrontar y superar los obstáculos para cumplir funciones, interactuando con sus superiores y considerando las ideas u opiniones, siempre que se tenga al personal capaz de tomar decisiones.

Vargas (2014). En su tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño laboral de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia. Tesis para lograr el grado de licenciada en Administración de empresas en la universidad tecnológica de Pereira. Teniendo como objetivo general describir las relaciones entre clima organizacional y desempeño laboral en la alcaldía de santa rosa de Cabal 2010. Sus teorías que el autor de esta tesis se respaldo fue en Mariela Díaz Pinilla con su libro Gestión Humana Colombia, primera edición. Esta investigación tuvo un tipo de metodología descriptivo correlacional con una muestra de 137 personas siendo su instrumento las encuestas. El estudio concluyo con un coeficiente de correlación de 0.753 entre Clima organizacional y Desempeño Laboral en la empresa de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia, también se obtuvo una relación significativa de 0.001 en las hipótesis y los objetivos. Al brindar capacitaciones mencionados en el estudio, nos mostró como un manejo del conflicto puede prevenir los problemas que podría generar un clima laboral tenso.

El aporte de este trabajo de investigación es en cuestión a los resultados que se pueden observar el comportamiento de los trabajadores frente a la toma de decisiones y ver si existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral, tratadas en el estudio.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Las teorías abordadas en esta presente investigación, establecerán el punto de inicio del estudio, además nos ayudara a poder entender mejor y con claridad el modelo que deseamos adoptar de acuerdo a nuestras variables clima organizacional y desempeño laboral. Iniciando con nuestra primera variable clima organizacional tenemos a los siguientes autores:

1.3.1. Clima Organizacional

Méndez, C (2007), quien sostiene que el clima laboral como el ambiente propio de la empresa u organización emanado y percibido por cada uno de sus integrantes, establecido por las relaciones sociales y personales que se mantenga en la empresa, para la validez del instrumento se utiliza variables como cooperación, objetivos, relaciones interpersonales, motivación, control, toma de decisiones, englobando así todas las áreas funcionales de la empresa. (p.40).

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

Objetivos: Los define como el conocimiento que tiene el colaborador sobre la razón de ser la empresa y hacia dónde se dirige la empresa que orientación maneja, 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: Es la posibilidad de establecer procesos eficientes de asociativos entre los miembros de la empresa para un logro de objetivos organizacionales.

Liderazgo: El líder ejerce a través de sus acciones y comportamiento de una forma un modelo a seguir dentro de su entorno, ya que este cuenta con una percepción buena por parte de los demás.

Toma de decisiones: Las decisiones tomadas en la empresa definen los lineamientos y curso de acciones que deben estar relacionadas con el cumplimiento de objetivos por ello está relacionado con el estilo de dirección.

Relaciones interpersonales: El proceso de interacción social produce dentro de las organizaciones el desarrollo de las relaciones sociales, cabe mencionar que es la forma en como los trabajadores se desarrollan dentro y fuera de la empresa.

Motivación: La motivación en las organizaciones depende directamente de las personas que ejercen un mayor cargo, sin embargo existe influencia directa de la forma en cómo se ejerce el estilo de liderazgo, estímulos salariales, así como la motivación.

Control: Nos permite conocer si hemos realizado con las actividades o trabajos encomendados y hasta qué punto se logró además si se cumplió en el tiempo determinado y este se lleva a cabo en cada uno de los procesos administrativos (p103-106).

Chiavenato, I (2011), quien sostiene en su libro de Administración de Recursos Humanos:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes”. El concepto de motivación, nivel individual conduce al clima organizacional – Nivel de la organización. Cada persona es experta en habituarse en todo momento a diversas situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener equilibrio emocional, definiéndose como un estado de adaptación, no solo se refiere a las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la de pertenecer a un grupo social de estima y autorrealización. Se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o

provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades (p. 86).

Es importante también resaltar que el trabajador desempeñara mejor sus labores ya que al sentirse motivado cambiara sus actitudes y esto contribuirá gratificadamente en su desarrollo personal y profesional.

Según Chiavenato, la teoría de las necesidades según Maslow, nos indica que parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo, su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él, la teoría motivacional más conocida es la de Maslow y se basa en las jerarquías de las necesidades humanas, estas necesidades están organizadas en una pirámide según su importancia, se encuentran en la pirámide las necesidades más bajas llamadas necesidades primarias, mientras que en la cúspide están las más elaboradas intelectuales (necesidades secundarias).

Necesidades fisiológicas: Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas, son innatas como el hambre, la sed, sueño, calor.

Necesidades de seguridad: Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas, llevan a las personas a protegerse de cualquier daño, peligro.

Necesidades Sociales: Surgen de la vida social del individuo con otras personas, son necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros.

Necesidades de aprecio: Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y se valora, es decir, con la autoevaluación y la autoestima.

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía y motivan al individuo a utilizar su propio potencial.

Todas estas teorías nos permitirán tener una mejor visión y así poder enfocar el problema que suscita en el área de Solgas, respecto al clima organizacional.

La teoría de la motivación – Higiene de Frederick Herzberg, L (2010), los factores de higiene están relacionadas con los factores externos de la persona como la política de la empresa, ambiente de trabajo, el salario, las prestaciones sociales, reglamentos internos, etc. Cuando estos factores son buenos evitan la insatisfacción, es decir, los factores de motivación son condiciones que ocurren dentro de la persona y están relacionados con las necesidades secundarias, guardan estrecha relación con el perfil del puesto y provocan una satisfacción duradera, puede ser el reconocimiento, la autoevaluación de desempeño, el logro, etc. Cuando estos factores son óptimos elevan la satisfacción.

El autor sostiene que la motivación es una necesidad resaltante, ya que hoy en día comprende un espacio amplio y flexible sobre la motivación. El Clima Organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. El capital humano es importante en la actualidad, ya que, ahora el trabajador vienen a ser llamado colaborador de la empresa, la eficacia y la eficiencia de los colaboradores es fundamental puesto que ellos son el único nexo entre el cliente y la empresa, es por ello que debe existir un buen trabajo en equipo y que como resultado tenga un buen clima organizacional.

Por otro lado, **Castillo (2006)** nos dice que:

El clima constituye la personalidad de una organización, el administrador y el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear sus intervenciones. La medición del clima organizacional refleja la opinión que sobre las condiciones características de cada institución, tienen sus participantes, no se trata de identificar las condiciones laborales

existentes en la empresa, si no la opinión que sobre las mismas, tengan los trabajadores (p. 50).

Interpretando a Castillo puedo decir que los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica

Para el presente trabajo de investigación se tomará como marco teórico base a (Mendez,2007) ya que, el clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes , se acomodan mejor a la realidad problemática que presenta la empresa.

Según Litwin y Stinger (1998), quienes señalan que:

El clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, en consecuencia, el clima organizacional es considerado como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, que es percibido directa e indirectamente por los colaboradores, que son conscientes del papel y la existencia de los factores que lo componen. Los autores consideran que existen condiciones ambientales como la cultura y el estilo de liderazgo, que influyen en la conducta y la motivación de los colaboradores (p. 95). Además, la teoría de Litwin y Stinger, establece nueve factores que repercuten en la generación del clima organizacional como; estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Según Likert (1986) señala que:

El clima organizacional es como una dimensión de la calidad de vida laboral que tiene su acción en el desarrollo del talento humano y la productividad de una organización, además es considerado como las percepciones que el trabajador tienen de su clima de trabajo y los componentes de la organización, por ello el comportamiento de los subordinados depende de la gestión administrativa y las condiciones organizacionales del entorno. (p.215)

El autor en su teoría consideró que las reacciones de un trabajador ante una situación siempre está en función de la percepción que tiene del ambiente laboral, por lo tanto el comportamiento de los subordinados es causado por las condiciones organizacionales que estos perciben, como son sus esperanzas, informaciones, sus capacidades y valores.

Finalmente Likert propuso seis factores determinantes para estudiar a detalle el ambiente en las organizaciones como el flujo de comunicación, practica de toma de decisiones, influencia en el departamento, interés por las personas, excelencia tecnológica y motivación.

Las dimensiones de esta teoría son las siguientes:

- Flujo de comunicación.
- Practica de toma de decisiones.
- Influencia en el departamento.
- Interés por las personas.
- Excelencia tecnológica.
- Motivación.

Ivancevish (2004) señala que:

El clima organizacional son las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes en las organizaciones que reflejan los valores, creencias y el trato que el jefe tiene con sus subordinados, todos estos elementos pueden garantizar o ser un obstáculo del buen desempeño del personal en la organización, por ello el clima organizacional trata del estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en el entorno organizacional. (p.78)

El autor en su libro “Administración de Recursos Humanos”, destaca la importancia del clima organizacional, para obtener resultados en el entorno de negocios actual, y son los gerentes quienes deben conocer los puntos fuertes y debilidades del personal, con el fin de anticiparse a las necesidades de los trabajadores, supervisores y grupos de interés. Por otro lado el autor detalló una serie de características determinantes del clima organizacional como las siguientes:

- Se percibe de forma grupal, es decir percibido a modo de consenso entre varias personas
- Puede existir micro climas en el interior de una empresa, es decir un grupo ocupacional, un departamento funcional y la organización completa puede producir series de climas diferentes.
- Está estrechamente ligado a la motivación o desmotivación de los empleados.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma, a su vez estas variables pueden ser afectadas por el clima.
- El comportamiento de los colaboradores es modificado por el clima de una empresa, estos a su vez modifican el clima laboral y también afecta sus propios comportamientos y actitudes.
- Puede incurrir problemas como la rotación, ausentismo, es decir que los

colaboradores están insatisfechos.

- El clima es un elemento estable en el tiempo y evoluciona muy lentamente, además de ser un concepto molecular y sistemático.
- Las fortalezas, debilidades y situaciones críticas son consecuencia de la calidad de trato.

1.3.3 Productividad laboral

Existen autores que se refieren a la productividad, como una cierta cantidad de ganancia percibida y cuanto se llegó a utilizar para los resultados finales del desarrollo de dicha actividad, pero las diferentes teorías nos indica que es muy complicado llegar a producir más sin llegar a generar grandes costos para la empresa, siempre es necesaria una inversión eficiente para un mejor desarrollo (Chacaltana y Yarnada, 2009, p. 2).

Comprende las siguientes dimensiones:

Eficiencia, eficacia y efectividad.

Según el artículo Calificación para la mejora de la productividad, nos indica que la productividad es una medición para validar que tan eficiente está caminando la empresa, consiste en conectar todo lo capacitado con el objetivo general de la empresa, mediante una serie de indicadores, como el desempeño de los trabajadores, el clima laboral, la satisfacción en el logro de metas, entre otros aspectos que van a llegar a influir en una eficiente productividad. (“Organización internacional del trabajo”, 2008, p.1).

Comprende las siguientes dimensiones: Competitividad y estabilidad del Empleo.

Gutiérrez, A (2015) El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola fundo muchik de la empresa danper Trujillo sac 2014 (Tesis de licenciado, Universidad nacional de Trujillo). Nos indica que la productividad se relaciona con el desarrollo de los colaboradores de una forma eficiente y la solvencia económica de la empresa, se trata de desarrollar un buen desempeño, verificar los procesos, y un sistema adecuado en todo el proceso de la organización.

Comprende las siguientes dimensiones:

Reducción de tiempos muertos: verificar que los procesos en la empresa se han los correctos, con tiempos adecuados y un proceso lineal, para no tener tiempos sin acción, y aumentar costos innecesarios.

Condiciones de trabajo: establecer estándares de un ambiente adecuado, seguro, estable, confiable en un colaborador dentro de la empresa, para que tenga un mejor desempeño dentro de la organización.

Oportunidades de progreso: Incentivar a los colaboradores para una línea de carrera dentro de la organización, para que se sientan familiarizados y comprometidos con la empresa, para un mejor desenvolvimiento.

Dirección: Establecer una orientación hacia el colaborador, dirigirlo de una forma pertinente para un buen desarrollo en sus laborales.

Chiavenato (2009) “La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado”. (p. 87)

López (2011) indica que puede definirse como: “la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento” (p. 36)

Según López (2011) la productividad presenta tres dimensiones:

- Bienes y servicios producidos.
- Recursos utilizados
- Maquinaria e infraestructura.

Para Ucha (2014), “La productividad es la capacidad de algo o alguien de producir, ser útil y provechoso. Siempre que se pronuncia la palabra se está dando cuenta de la cualidad de productivo que presenta algo”. (p. 62)

La productividad según Ucha (2014) se puede manifestar según las tres formas siguientes:

- Productividad laboral
- Productividad global
- Productividad total

1.1.1. Dimensiones de la productividad

En cuanto a esta variable Chiavenato (2009) expresa que existen tres dimensiones claramente diferenciadas: La motivación laboral: Se describe a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. El empeño que se realiza es de acuerdo a los objetivos pues tiene dependen de factores como el tiempo y la ímpetu de este; así como también las nuevas necesidades que se generen, para ello los colaboradores tendrán la obligación de satisfacerlas; por último la gerencia tendrá otro objetivo que es de motivar a su personal. La satisfacción laboral: Es el resultado una serie de características que hacen que el colaborador tenga una buena actitud en su labor. Se considera que la satisfacción es un estado afectivo y emocional positivo que facilita la productividad en la organización. El compromiso laboral: El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado. La implicancia laboral: Es una actitud que el colaborador tiene hacia la empresa donde labora y que tiene una importancia para la organización, el compromiso nace de uno mismo que aporta excelencia, en consecuencia afectan a la productividad y el desempeño de las organizaciones (p.40).

1.1.2. Importancia de la productividad en la empresa

Gonzales (2007) “La productividad exige una buena gestión de los recursos que se poseen para conseguir que todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, desde las que están

destinadas a la fabricación o producción del servicio a las que se refieren a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía, sean eficientes. Finalmente, **la productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo**: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado deseado, mayor será el carácter productivo del sistema que utilizamos en nuestra empresa o negocio”. (p. 44)

Sánchez (2008), señala que:

El desempeño laboral es la actuación que demuestra el trabajador, para ejecutar las funciones y tareas principales en el cargo, de manera que se demuestre su idoneidad en correspondencia de las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa, además se refiere a las competencias laborales logradas por los trabajadores, como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, características personales y valores que facilitan el logro de los resultados propuestos por la organización. (p.135).

El autor crea un “formulario de evaluación del desempeño” del cual se determina cinco dimensiones como aprendizaje continuo, trabajo en equipo, liderazgo de grupos de trabajo, toma de decisiones y experticia profesional. Los cuales son usados para comprender, mejorar y estimular el desempeño laboral, y con las evaluaciones según aspectos objetivos, medibles, cuantificables y verificables, se puede lograr el desarrollo y mejoramiento del personal, como adquirir derechos de carrera, becas y comisiones de estudio, participar en concursos de ascenso y formular programas de capacitación

Lazzati (2008), señala que:

El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos planteados, y esta a su vez constituye la estrategia individual para cumplir los objetivos, por ello implica una tarea diaria entre los involucrados del proceso productivo: jefes, directivos, trabajadores. Lazzati propone tres pasos para la evaluación del desempeño: definición del trabajo, evaluación del desempeño y la retroalimentación. (p.154)

El autor se enfoca en el tipo de desempeño denominado desempeño de tareas, con la finalidad de satisfacer las responsabilidades que adjudica la organización. Por ello al desempeño de tareas se le define como la clásica concepción de ejecución, relacionada directamente con los comportamientos que crea el producto y/o servicio.

Según Borman et al. (2005), propone que:

El desempeño laboral se divide en tres ámbitos o tipos de desempeño laboral, como el desempeño de tareas, el desempeño contextual y las conductas contra productivas que son desarrollados en cualquier tipo de organización. De los cuales el autor más se enfoca en el desempeño contextual porque trata de variables que actúan como catalizadores del desempeño de las tareas facilitándolo o dificultándolo, además estas variables son usadas tanto a nivel individual y grupal. (p.92).

Según Teoría de Siliceo, casares y Gonzales (1999) todo empleado que este comprometido con los objetivos de la empresa aportara con un resultado

favorable a la compañía, la cual debe de retribuir a sus colaboradores motivándolo y asignándole un sueldo justo.

García (2011), es la combinación y relación entre la cantidad de materia prima utilizada, la cantidad de bienes y servicios producidos

Sus dimensiones son las siguientes

-Factor capital, en una planta industrial, el factor de capital totaliza la inversión de los insumos que se consideran en el proceso de fabricación de un producto: el que puede valorizarse en activos o en dinero.

- Factor gente, la productividad del colaborador ahora no es resultado de un gran esfuerzo físico al contrario por un mínimo, se valora más el máximo esfuerzo mental.

-Recursos utilizados, todos los recursos, Dinero, Tecnología, colaboradores e incluso el tiempo se les considera recursos que se pueden administrar, mientras mejor se les asigne sus funciones se obtendrán mejores resultados.

Van der (2005) la productividad es el paso más valorado por la empresa en el capital humano; cuando el colaborador utiliza sus conocimientos y experiencias para mejorar su trabajo, esto dará mejores productos y servicio

Sus dimensiones son:

-Factor humano es clave en la productividad, un colaborador debe de administrar sus recursos, tener inteligencia emocional y siempre ser guiado por la empresa para realizar las tareas de manera adecuada

-Participación y productividad, la empresa compartirá beneficios monetarios con los colaboradores que aumenten su productividad.

-Clima y satisfacción laboral, un buen clima laboral y un colaborador motivado evitara la rotación de personal por tanto procesos más eficientes

-Valores, es todo lo que rodea al colaborador, y dependiendo de estos se puede obtener un crecimiento profesional.

-Remuneración, es una herramienta importante que mejora el desempeño, es un gran motivador.

-Incentivos sobre unidades de producción, se le retribuye un adicional por la cantidad de unidades producidas, en este caso de pedidos efectivos

-Bonos sobre producción, son incentivos que se te otorgan a los colaboradores cuando sobrepasen los objetivos planteados.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para el presente trabajo se planteó los siguientes problemas generales y específicos.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el objetivo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Ñaupas y Mejía (2011) expresan que justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, por ello un estudio se puede justificar principalmente en los aspectos: teórico, práctico y social. (p. 126)

- Justificación práctica: aspecto por el cual esta investigación permitirá conocer una serie de procedimientos sobre el clima laboral en las organizaciones, poniendo de manifiesto las recomendaciones necesarias para lograr elevar los niveles de productividad en las empresas.
- Justificación teórica: Los resultados y la sistematización de las definiciones y teorías que corresponden a las variables en estudio son un aporte sustancial para seguir desarrollando investigaciones.
- Justificación social: esta investigación brindara beneficios directos a la empresa en estudio, puesto que los resultados se va a poder determinar los puntos importantes y plantear las recomendaciones necesarias.

- Justificación metodológica: el desarrollo de los trabajos de investigación nos permiten ofrecer la propuesta de instrumentos validados, para poder realizar el diagnóstico de situaciones similares.

1.6. HIPÓTESIS

Hipótesis Generales

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017

Hipótesis Específicas

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre la toma de decisión del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Existe una relación significativa entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

1.7. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Objetivos específicos

Describir la relación que existe entre el objetivo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?

Describir la relación que existe entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Describir la relación que existe entre la toma de decisiones del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Describir la relación que existe entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017

Describir la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

Describir la relación que existe entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.

II. MÉTODO

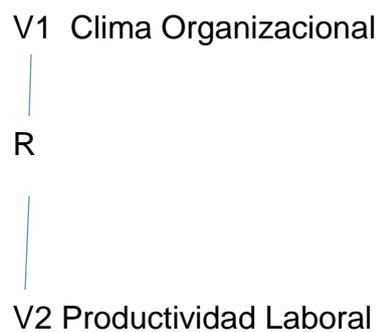
2.1 Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular las variables” (p. 149).

Hernández et al. (2010) nos dice “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables e interrelación en un momento dado” (p. 151).

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental porque las variables clima organizacional y la productividad laboral no han sufrido ningún tipo de alteración, y de corte transversal por que las informaciones recolectadas de las mismas variables se llevaran a cabo en un único momento.

Muestra: Colaboradores



Las investigaciones correlacionales tienen como objetivo establecer el nivel de vínculo que existe entre las dos variables o conceptos estudiados que se dan en un contexto particular. (Hernández, 2010).

La tesis es de alcance descriptivo-correlacional, porque se busca describir las características y propiedades de las variables clima organizacional y la productividad laboral, y correlacional por que buscamos conocer el grado de relación de las mismas.

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Cuadro de Operacionalización de las variables

V 1: Clima organizacional

OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición procedimental	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Méndez (2007) el ambiente propio de la empresa u organización emanado y percibido por cada uno de sus integrantes, establecido por las relaciones sociales y personales que se mantenga en la empresa, para la validez del instrumento se utiliza variables como cooperación, objetivos, relaciones interpersonales, motivación, control, toma de decisiones, englobando así todas las áreas funcionales de la empresa.	Para recolectar información de la variable Clima organizacional en el servicio de la empresa MODULTECH EIRL se utilizará el instrumento de medición del cuestionario y se realizará la técnica de encuesta de las dimensiones propuestas en la teoría de Méndez. Para la interpretación de los resultados se empleará el software SPSS V21	Objetivo	- Limpieza, higiene - Muestras de afecto - Protección (EPI) - Seguridad	1,2,3,4,5 ,6,7
			Cooperación	- Asistencia (al trabajador y a su familia) - Educación - Concientización - Salud ocupacional	8,9,10,11, 12, 13, 14, 15, 16
			Liderazgo	- Identificación con la tarea - Relaciones Interpersonales. - Reconocimiento y realimentación - Orientación a las personas.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
			Toma de decisiones	- Salarios (equidad interna). - Salario (equidad externa) - Bonos, participación de utilidades. - Prestaciones Sociales.	25, 26, 27, 28, 29
			Relaciones Interpersonales	- Creatividad / expresión personal - Repercusiones de las ideas presentadas - Programas de participación - Programas de capacitación.	30, 31, 32, 33
			Motivación	- Conocimiento de las metas. - Flujo de la información - Vehículos formales	34, 35, 36, 37, 38,39, 40
			Control	- Identificación con la Empresa - Imagen interna y Externa - Responsabilidad con la comunidad - Enfoque al cliente	41, 42, 43,44, 45

V 2: Productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Productividad Laboral	<p>Organización internacional del trabajo. (2008).</p> <p>Es una medición para validar que tan eficiente está caminando la empresa, consiste en conectar todo lo capacitado con el objetivo general de la empresa, mediante una serie de indicadores, como el desempeño de los trabajadores, el clima laboral, la satisfacción en el logro de metas, entre otros aspectos que van a llegar a influir en una eficiente productividad.</p>	<p>Para recolectar información de la variable Productividad Laboral en el servicio de la empresa MODULTECH EIRL se utilizará el instrumento de medición del cuestionario y se realizará la técnica de encuesta de las propuestas de la OIT.</p> <p>Para la interpretación de los resultados se empleará el software SPSS V21</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de directivos y demás empleados y - Apertura de experimentación Des aprendizaje 	1, 2,3,4,5, 6, 7, 8, 9
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicarse interna - Trabajo en equipo - Visión compartida 	10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Tecnologías de la información 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

Según Hernández, et.al. (2014), nos proponen que la población "(...) se procede a delimitar la población que va ser estudiada y también se pretende generalizar los resultados (...) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p.174).

Por lo tanto, la población de la presente investigación está determinada por 45 colaboradores de la empresa.

2.3.2. Censo

Hernández et al. (2014) nos plantea que la muestra "(...) primero es definir la unidad de análisis (...) es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población (p.173)".

No se utilizó un tipo de fórmula para determinar la muestra, porque se va tomar toda la población en este caso se realizará un censo. Ya que, constituyen un grupo reducido por lo cual se trabajó con el total de la población.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnica

La técnica de recolección de datos Según Hernández, et al. (2010), afirman: "se entienden como técnica el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardadas mediante un instrumento de recolección de datos" (p.178).

2.4.2. Instrumento

En la investigación, con el fin de dar respuesta a la problemática se siguió el procedimiento mediante las encuestas pre elaborado con el fin de obtener respuestas que ayuden a medir las variables y el que permitió la recolección necesaria sobre el objeto de estudio.

Según Hernández, et al. (2010) definen que "consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías" (p.245).

El método de evaluación sumaria o escala psicométrica de Rensis Likert utilizando la encuesta permitirá la recopilación de información sobre el estudio del aprovisionamiento con preguntas cerradas y de nivel ordinal, las

cuales podremos cuantificarlas ya que los datos serán trasladados a una escala numérica.

La técnica utilizada para la recolección de datos de esta investigación será a través de la encuesta que serán aplicadas a los colaboradores de la empresa. Para obtener resultados referente al problema indicado, el método evaluado será a través de la escala de Likert.

2.4.3. Validez

Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación, a través del juicio de profesionales expertos en el contenido metodológico, conformado por dos metodólogos y tres temáticos, quienes emitirán sus opiniones en relación la objetividad, claridad, pertinencia, actualidad, organización, suficiencia, consistencia, coherencia y metodología para determinar su aceptación y comprensión.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200).

Esta validación se realizara por juicio de los asesores siendo estos tres temáticos y dos metodológicos que evaluaran los instrumentos con los ítems proporcionados para cada variable.

Se realizó la validación del instrumento de recolección de datos mediante cinco expertos:

Tabla 1.

Jueces Expertos

INFORMANTES	NOMBRE Y APELLIDOS	ESPECIALIDAD DEL EXPERTO
1	Yuri, Martínez Alanoca	Metodólogo
2	Edgar, Lino Gamarra	Metodólogo
3	Lorena, Paz Liendo	Temático
4	Luis, Flores Bolívar	Temático
5	Karin, Rojas Romero	Temático

Fuente: Elaboración propia

En la validación es necesario que el porcentaje sea mayor o igual al 70% para el instrumento por cada uno de los expertos.

Para este trabajo de investigación la validez de la variable clima organizacional estuvo sujeta a juicio de cinco expertos de la Universidad, y siendo evaluado por diez criterios, que están mencionados en la siguiente tabla; el cual se obtuvo como porcentaje de validez 75% haciendo valido el instrumento de recolección de datos.

Coefficiente de Validación

$$CV = \frac{3750}{10 \times 5} \% \quad CV = 75\%$$

Tabla 2.

Validez del instrumento – Clima organizacional

CRITERIOS	Experto N°1	Experto N°2	Experto N°3	Experto N°4	Experto N°5	TOTAL
Claridad	75	74	75	70	80	374%
Objetividad	75	72	75	70	80	372%
Pertinencia	80	70	75	70	80	375%
Actualidad	80	76	75	70	80	381%
Organización	75	76	75	70	80	376%
Suficiencia	75	76	75	70	80	376%
Intencionalidad	75	74	75	70	80	374%
Consistencia	75	74	75	70	80	374%
Coherencia	75	72	75	70	80	374%
Metodología	75	72	75	70	80	374%
TOTAL						3750%

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la validez de la variable productividad laboral estuvo sujeta a juicio de cinco expertos proporcionados, siendo evaluado por diez criterios que se mencionan en la siguiente tabla, el cual obtuvo un porcentaje de validez de 75.04%, validando el instrumento de recolección de datos.

Coefficiente de Validación:

$$CV = \frac{3752}{10 \times 5} \% \quad CV = 75.04\%$$

Tabla 3.
Validez del instrumento – Productividad Laboral

CRITERIOS	Experto Nº1	Experto Nº2	Experto Nº3	Experto Nº4	Experto Nº5	TOTAL
Claridad	75	76	75	70	80	376%
Objetividad	75	76	75	70	80	376%
Pertinencia	80	74	75	70	80	379%
Actualidad	80	72	75	70	80	377%
Organización	75	76	75	70	80	376%
Suficiencia	75	74	75	70	80	374%
Intencionalidad	75	72	75	70	80	372%
Consistencia	75	72	75	70	80	372%
Coherencia	75	74	75	70	80	374%
Metodología	75	76	75	70	80	376%
TOTAL						3752%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Valores de los niveles de validez

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Malo

Fuente: Cabanillas A., G. (2004, p.76)...

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2012) Menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición explica el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales [...]” (p.141).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	30

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los datos obtenidos en el SPSS, se logró obtener un 0.804 de confiabilidad en el cuestionario de la variable clima organizacional que se realizó a 45 colaboradores de la empresa en estudio, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de muy alta confiabilidad.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad PRODUCTIVIDAD LABORAL

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,780	30

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los datos obtenidos en el SPSS, se logró obtener un 0.780 de confiabilidad en el cuestionario de la variable productividad laboral que se realizó a 45 colaboradores de la empresa en estudio, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de alta confiabilidad.

Tabla 7

Rangos de los Coeficiente de Confiabilidad: Alfa de Cronbach

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	
Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 a 0.80	Alta confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Baja confiabilidad
0.01 a 0.21	Muy baja confiabilidad

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Se indica los rangos y el nivel de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, se utilizó SPSS con el propósito de realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, también presentar su distribución y figuras. Además se procede a analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo se elaborarán las tablas cruzadas invariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

2.6. Aspectos éticos

Nuestro proyecto tendrá la veracidad de los resultados del instrumento de recolección de datos, el cual será evaluado por una prueba de similitud del software TURNITIN, esto con la finalidad de garantizar la confidencialidad, originalidad y veracidad para la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

En este capítulo se describen los resultados obtenidos de la investigación haciendo uso de las dimensiones, indicadores mencionados en secciones anteriores.

Tabla 8.

*Tabla de contingencia CLIMA ORGANIZACIONAL * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Regular	95.5%	4.5%	100.0%	Rho = 0.533
Total		95.5%	4.5%	100.0%	Sig. (bilateral) = 0.000

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

Si observamos en la tabla siguiente las variables en forma independiente, se muestra en general que el clima organizacional es regular en un 100% y que la productividad laboral también es regular en un 95.5% y sólo bueno en un 4.5%.

Conforme al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando el clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 95.50%

Por último, en respuesta a la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de Spearman la correlación es de 0.533, con un nivel de significación bilateral de 0.000. Es decir, se acepta la hipótesis alterna que afirma que sí existe relación entre las dos variables, ya que hay un 53.3% de correlación que califica como un nivel de interdependencia moderada.

Tabla 9

*Tabla de contingencia OBJETIVOS * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
OBJETIVOS	Regular	93.2%	4.5%	97.7%	Rho = 0.368
	Bueno	2.3%	0.0%	2.3%	Sig. (bilateral) = 0.013
Total		95.5%	4.5%	100.0%	

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión objetivos de la variable clima organizacional, la cual determina que los objetivos de la empresa son regulares en un 97.70% y es bueno sólo en un 2.30%.

En concordancia al primer objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre el objetivo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH

EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando el objetivo del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 93.20%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión objetivo y productividad laboral como bueno y regular respectivamente en un 2.30%, además el objetivo y la producción laboral es regular y bueno respectivamente está en un 4.50%.

Por último, en respuesta a la primera hipótesis específica: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.368, con un nivel de significación bilateral de 0.013. Es decir, se acepta la hipótesis alterna que afirma que sí existe relación entre la los objetivos de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay un 36.8% de correlación que califica como un nivel de interdependencia débil.

Tabla 10

*Tabla de contingencia COOPERACIÓN * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
COOPERACIÓN	Bueno	95.5%	4.5%	100.0%	Rho = 0.205
	Total	95.5%	4.5%	100.0%	Sig. (bilateral) = 0.117

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión cooperación del variable clima organizacional, la cual determina que la cooperación de la empresa es buena en un 100%.

En concordancia al segundo objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la

correlación lineal perfecta se da cuando la cooperación del clima organizacional es buena, la productividad laboral también es buena en sólo un 4.5%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión cooperación y productividad laboral como bueno y regular respectivamente en un 95.50%.

Por último, en respuesta a la segunda hipótesis específica: Existe una relación significativa entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.205, con un nivel de significación bilateral de 0.117. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre la cooperación de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un 20.50% de correlación que califica como un nivel de interdependencia escasa o nula. Por ende, se comprueba que la dimensión cooperación es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

Tabla 11

*Tabla de contingencia LIDERAZGO * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
LIDERAZGO	Regular	72.7%	4.5%	77.3%	Rho = - 0.098
	Bueno	22.7%	0.0%	22.7%	Sig. (bilateral) = 0.523
Total		95.5%	4.5%	100.0%	

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional, la cual determina que el liderazgo de la empresa es regular en un 77.30% y es buena en un 22.70%.

En concordancia al tercer objetivo específico de la presente tesis: Establecer la relación que existe entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH

EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando el liderazgo del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 72.70%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión liderazgo y productividad laboral como bueno y regular respectivamente en un 22.70%; además el liderazgo y la producción laboral es regular y bueno respectivamente está en un 4.50%.

Por último, en respuesta a la tercera hipótesis específica: Existe una relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de -0.098, con un nivel de significación bilateral de 0.523. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre el liderazgo de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un -9.80% de correlación que califica como un nivel de interdependencia nula. Por ende, se comprueba que la dimensión liderazgo es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

Tabla 12

*Tabla de contingencia TOMA DE DECISIONES * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
TOMA DE DECISIONES	Regular	90.9%	4.5%	95.5%	Rho = 0.237
	Bueno	4.5%	0.0%	4.5%	Sig. (bilateral) = 0.116
Total		95.5%	4.5%	100.0%	

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional, la cual determina que la toma de decisiones de la empresa es regular en un 95.50% y bueno sólo en un 4.50%.

En concordancia al cuarto objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre la toma de decisiones del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando la toma de decisiones del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 90.90%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión toma de decisiones y productividad laboral como bueno y regular respectivamente en un 4.50%; además la toma de decisiones y la producción laboral es regular y bueno respectivamente está en un 4.50%.

Por último, en respuesta a la cuarta hipótesis específica: Existe una relación significativa entre la toma de decisión del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.237, con un nivel de significación bilateral de 0.116. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre la toma de decisiones de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un 23.7% de correlación que califica como un nivel de interdependencia nula. Por ende, se comprueba que la dimensión toma de decisiones es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

Tabla 13

*Tabla de contingencia RELACIONES INTERPERSONALES * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malo	9.1%	0.0%	9.1%	Rho = 0.140
	Regular	86.4%	4.5%	90.9%	Sig. (bilateral) = 0.360
Total		95.5%	4.5%	100.0%	

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional, la cual determina que las relaciones interpersonales de la empresa es malo en un 9.10% y regular en un 90.90%.

En concordancia al quinto objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando las relaciones interpersonales del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 86.40%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión relaciones interpersonales y la productividad laboral como malo y regular respectivamente en un 9.10%; además las relaciones interpersonales y la producción laboral es regular y bueno respectivamente está en un 4.50%.

Por último, en respuesta a la quinta hipótesis específica: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.140, con un nivel de significación bilateral de 0.360. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre las relaciones interpersonales del variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un 14% de correlación que califica como un nivel de interdependencia nula. Por ende, se comprueba que la dimensión relaciones interpersonales es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

Tabla 14

*Tabla de contingencia MOTIVACIÓN * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
MOTIVACIÓN	Regular	95.5%	4.5%	100.0%	Rho = 0.190
	Total	95.5%	4.5%	100.0%	Sig. (bilateral) = 0.211

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión motivación que corresponde a la variable clima organizacional, la cual determina que la motivación de la empresa es regular en un 100%.

En concordancia al sexto objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando la motivación del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 95.50%. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión motivación y la productividad laboral como regular y bueno respectivamente en un 4.50%.

Por último, en respuesta a la sexta hipótesis específica: Existe una relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.190, con un nivel de significación bilateral de 0.211. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre la motivación de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un 19% de correlación que califica como un nivel de interdependencia nula. Por ende, se comprueba que la dimensión motivación es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

Tabla 15*Tabla de contingencia CONTROL * PRODUCTIVIDAD LABORAL*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL		Total	SPEARMAN
		Regular	Bueno		
CONTROL	Regular	18.2%	2.3%	20.5%	Rho = 0.129
	Bueno	77.3%	2.3%	79.5%	Sig. (bilateral) = 0.397
Total		95.5%	4.5%	100.0%	

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

Fuente: Base de datos de la Investigación

En la tabla siguiente se muestra la dimensión control que corresponde a la variable clima organizacional, la cual determina que los controles de la empresa es regular en un 20.50 y bueno en un 79.50%.

En concordancia al séptimo objetivo específico de la presente tesis: Describir la relación que existe entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; y tal como se infiere de la tabla cruzada la correlación lineal perfecta se da cuando el control del clima organizacional es regular, la productividad laboral también es regular en un 18.20% y es bueno en un 2.30% en ambos casos. Por otro lado, se evidencia una dispersión entre la dimensión control y la productividad laboral como regular y bueno respectivamente en un 2.30% y que es bueno y regular respectivamente en un 77.3%.

Por último, en respuesta a la séptima hipótesis específica: Existe una relación significativa entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es de 0.129, con un nivel de significación bilateral de 0.397. Es decir, se acepta la hipótesis nula que afirma que no existe relación entre el control de la variable clima organizacional y la productividad laboral; ya que hay sólo un 12.90% de correlación que califica como un nivel de interdependencia nula. Por ende, se comprueba que la dimensión control es totalmente independiente a la variable productividad laboral.

IV. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la presente tesis se infiere, de forma general, que la correlación entre las variables clima organizacional y productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017 presenta una alta interdependencia entre ambas que la calificada como un nivel de correlación moderada. Es decir, que la prueba de coeficiente del Rho de Spearman es de 0.626 con un nivel de significancia bilateral de $0.000 < \alpha 0.050$. Asimismo, el análisis demuestra que el clima organizacional de la empresa Modultech es eficiente en un 53.30%, lo que repercute en la productividad laboral de la empresa, la cual se evidencia que la eficiencia está en 55.60%. En este sentido se deduce que el mejoramiento del clima laboral en referencia a los objetivos de la empresa, promover la cooperación de los trabajadores, el buen liderazgo de los jefes, la toma de decisiones de libertad de los trabajadores, las relaciones interpersonales que fomente la empresa, la motivación hacia los empleados y el control del desempeño del personal elevará la productividad laboral de la empresa.

Estos resultados guardan relación con la tesis de Quintero, F. (2008) porque el autor concluye que el clima organizacional influye en el comportamientos de los trabajadores para aumentar la productividad laboral.

Del mismo modo, se concuerda con la tesis de Uría, D. (2011) el investigador concluye que El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Andelasia, Ltda. Son correlacionales entre sí, ya que mediante la prueba del Chi-cuadrado halló que el χ^2 tabular es 34.2 y χ^2 calculado es 38.4; por ende, se acepta la hipótesis alterna que indica que sí existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

También se coincide con los resultados de Quispe, E. (2015) donde afirma que las variables del clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital Pacucha, Andahuaylas, 2015 tienen una alta correlación. Ya que, en sus

resultados de la prueba del Rho de Spearman es de 0.743 con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha 0.050$, esto demuestra que se acepta la hipótesis alterna que sí existe correlación entre el clima organizacional y la productividad laboral. Además, el autor concluye que el clima organizacional de la municipalidad distrital Pacucha se observa que el 57.81% de los trabajadores manifiesta que el clima organizacional no es favorable y que el desempeño laboral de la municipalidad está en un 34.4%.

Por otro lado, respecto al análisis entre la primera dimensión objetivos de la variable clima organizacional con la variable productividad de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se determina que sí existe correlación porque los resultados del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.639 con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha 0.050$. Esta dimensión no guarda coincidencias con las tesis expuestas porque los investigadores no contemplan a los objetivos como parte del estudio.

Referente al análisis entre la segunda dimensión cooperación con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se halló que no existe correlación y son independientes porque la prueba del Rho de Spearman es de 0.263 con un nivel de significancia de $0.080 > \alpha 0.050$. Esta dimensión no guarda coincidencias con las tesis expuestas porque los investigadores no contemplan a la cooperación como parte del estudio.

Los resultados obtenidos entre la tercera dimensión liderazgo con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se comprueba que sí existe relación porque el análisis del Rho de Spearman es de 0.380 con un nivel de significancia de $0.010 > \alpha 0.050$. Esta dimensión no guarda coincidencias con las tesis expuestas porque los investigadores no contemplan al liderazgo como parte del estudio.

Lo correspondiente entre la cuarta dimensión toma de decisiones con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se

demuestra que sí existe relación porque el análisis del Rho de Spearman es de 0.523 con un nivel de significancia de $0.000 < a 0.50$. De este modo, los resultados concuerdan con la investigación de Quispe, E. (2015) la cual concluye que sí existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad distrital Pacucha, ya que el Rho de Spearman es de 0.663 con un nivel de significancia de $0.000 < a 0.050$.

Los resultados entre la quinta dimensión relaciones interpersonales con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se halla que no tienen relación en sí, porque la prueba de hipótesis del Rho de Spearman es de 0.010 y su nivel de significancia es de $0.946 > a 0.050$, la cual se demuestra que son independientes. Por consiguiente, el análisis no concuerdan con la tesis de Quispe, E. (2015) en que la manifiesta que la comunicación interpersonal y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Pacucha sí tienen correlación, ya que sus resultados el Rho de Spearman es de 0.520 con un nivel de significancia de $0.000 < a 0.050$.

Referente al análisis entre la sexta dimensión motivación con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se estima que sí existe relación positiva; ya que el Rho de Spearman es de 0.631 con un nivel de significancia de $0.000 < a 0.05$. En este sentido, los resultados del investigador Quispe, E. (2015) no coinciden con la presente investigación pues el análisis de correlación entre la motivación y productividad laboral de la municipalidad distrital de Pacucha en el Rho de Spearman es de 0.183 con un nivel de significancia de $0.148 > a 0.050$, la se afirma que no existe relación.

Por último, los resultados entre la séptima dimensión control con la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017, se halla que sí existe correlación entre ambas porque mediante la prueba del Rho de Spearman el coeficiente es de 0.321 con un nivel de significancia de $0.031 < a 0.050$. Esta dimensión no guarda coincidencias con las tesis expuestas porque los investigadores no contemplan al control como parte del estudio.

V. CONCLUSIÓN

1. Del presente estudio se concluye que de acuerdo al objetivo general expuesto se determina que sí existe interdependencia moderada entre el clima organizacional y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados donde la Rho de Spearman es de 0.626 con sig. Bilateral de 0.000.
2. Respecto al primer objetivo específico expuesto, se determina que sí existe interdependencia moderada entre los objetivos y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados donde la Rho de Spearman es de 0.639 con sig. Bilateral de 0.000.
3. Respecto al segundo objetivo específico expuesto, se determina que no existe interdependencia entre la cooperación y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; ya que, tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.263 con nivel de sig. Bilateral de 0.080. Por ende, se concluye que no existe correlación.
4. Respecto al tercer objetivo específico expuesto, se determina que sí existe interdependencia de nivel débil entre el liderazgo y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.380 con sig. Bilateral de 0.010.
5. Respecto al cuarto objetivo específico expuesto, se determina que sí existe interdependencia de nivel moderada entre la toma de decisiones y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.523 con sig. Bilateral de 0.000.

6. Respecto al quinto objetivo específico expuesto, se determina que no existe interdependencia entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.010 con sig. Bilateral de 0.946.

7. Respecto al sexto objetivo específico expuesto, se determina que sí existe interdependencia de nivel moderada entre la motivación y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.631 con sig. Bilateral de 0.000.

8. Por último, respecto al séptimo objetivo específico expuesto, se determina que sí existe interdependencia de nivel débil entre la toma de decisiones y la productividad laboral de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017; tal como se muestra en los resultados, donde la Rho de Spearman es de 0.321 con sig. Bilateral de 0.031.

VI. RECOMENDACIONES

1. De manera general, en vista que el clima organizacional sí influye directamente en la productividad laboral, se recomienda que cuanto más agradable y positivo sea el ambiente laboral esto repercutirá en una mejora considerable en la eficiencia y eficacia del desempeño de los trabajadores. Por ello, la importancia de enfocarse principalmente en las dimensiones específicas que intervienen en la mejora continua del clima empresarial; como poner en claro los objetivos de la empresa, desarrollar un buen liderazgo de los jefes, dar mayor libertad a los trabajadores para que tomen decisiones, motivar a los empleados y controlar el desempeño del personal para elevar la productividad de la empresa.
2. De manera específica, en vista que los objetivos sí influyen directamente en la productividad laboral, se recomienda mejorar los indicadores que repercuten en el desempeño, tales como brindar más apoyo a los trabajadores por parte de los jefes y esclarecer las metas trazadas de la institución.
3. Asimismo, se evidencia que el liderazgo de los jefes sí influyen directamente en la productividad laboral, por ello se recomienda tomar estrategias que aviven la confianza entre jefe y trabajador, que exista una mayor apertura en prestar atención a las necesidades del trabajador para mejorar el desempeño. Además, crear una cultura de ayuda mutua entre jefe y empleado para reducir errores durante el proceso laboral.
4. También se denota que la autonomía de la toma de decisiones de los trabajadores sí influye considerablemente en la productividad laboral, por ello se recomienda que la empresa maneje una cultura de dar libertad a los empleados en las decisiones que tomen durante el desempeño laboral, porque cada trabajador aporta en la mejora continua de la empresa. De igual manera se recomienda una comunicación constante;

utilizar buenos canales transmisores de mensajes para que este se convierta en una comunicación efectiva y clara entre el equipo de trabajo.

5. De la misma forma, teniendo en cuenta que la motivación si influye directamente en la productividad laboral, se recomienda generar un ambiente de estabilidad ocupacional en relación al esfuerzo laboral y brindar recompensas económicas o no económicas que estimulen el desempeño de los trabajadores.
6. Por último, teniendo en cuenta que el control del desempeño de los trabajadores sí influye directamente en la productividad laboral, se recomienda evaluar el rendimiento de los trabajadores y el esfuerzo que estos ponen por hacer un buen trabajo, porque mediante los resultados obtenidos se podrá identificar los errores del proceso y corregirlos a tiempo.

VII. REFERENCIAS

- Becerra, c. (2015). *Incidencia de la calidad de servicio en el incremento de la Productividad en una institución bancaria privada de la ciudad de Pacasmayo* (tesis de licenciado, Universidad nacional de Trujillo). (Acceso el 6 de junio del 2017)
- Borman et alt. (2002). *La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y Métodos*. (3aed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Castillo. (2006). *Administración del personal un enfoque hacia la calidad*. (2da Edición). Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- 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, Idalberto (2011), México D.F *Administración de recursos humanos*, Editorial McGraw- Novena edición.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw Hill.
- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana industria* (2a.ed.). México: Trillas.
- Gómez, M. (2006). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1ra. ed.). Argentina: Editorial Brujas.

Ivancevish, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª Ed.). México: MCGRAW-HILL

Lazzati, S. (2008). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (3ª Ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning editores.

Litwin, G. & Stringer, R. (1998). *Clima organizacional*. (2a ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard.

Marroquín y Pérez, (2012). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala*. (Tesis de licenciatura) Universidad de San de Guatemala, Guatemala.

Méndez, C (2005). *Clima Organizacional Colombia*. Perfil de empresas colombianas. Medellín. Cincel

Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2a ed.). México: Limusa.

Nieburh, H. (2014). *Propuesta de un modelo de gestión de calidad para una asociación de mypes del sector metal mecánico peruano que permite aumentar la productividad* (tesis de licenciado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso el 14 de Junio del 2017).

Palomino, B. (2013). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la empresa Industrial Papelería Atlas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Piura, Perú.

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

- Rodríguez, D. (2004). *Diagnostico Organizacional*. (7ma ed.). Chile: Universidad Católica de Chile.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a.ed.).México: Pearson Educación.
- Sánchez, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño Organizacional de los trabajadores de la gerencia de Identificación y Grafotecnia, RENIEC*". (Tesis de licenciatura). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Sánchez, S. (2008). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. (7ª ed.).México: Pearson Educación.
- Schiffman, L. & Wisenblit, J. (2015). *Comportamiento del consumidor*. (11va ed.). México: Pearson Educación de México S.A.
- Sílíceo, A. Casares, D. y Gonzales, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. México: McGraw-Hill Interamericana, 1999. 220p. (HD58.7.S52).
- Silencio, D. (2012). *Diseño de un modelo de gestión de calidad para mejorar el Servicio y la productividad en la oficina de adquisiciones del hospital IV – Víctor lazarte Echeagaray de Trujillo* (tesis de licenciado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3533>
- Sulca, M. (2015). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los Colaboradores del área de logística del Hospital Rebagliati en Jesús*

María. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Torres, E. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia.

Uría, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Vargas, A. (1995) *Estadística descriptiva e inferencial*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=RbaC-wPWqjsC&pg=PA33&dq=concepto:+estadistica+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi57Myl-dLUAhVJKCYKHenrBT8Q6AEIKDAB#v=onepage&q=concepto%3A%20estadistica%20descriptiva&f=false>.

Vargas, J. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal*. (Tesis de licenciatura). Universidad tecnológica de Pereira, Risaralda, Colombia.

Yuni, J. (2006). *Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=XWIkBfrJ9SoC&pg=PA63&dp=t%C3%A9cnica+de+investigacion+la+encuesta&hl=es&sa=>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Anexo 2: Base de datos de las variables

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Validación de los instrumentos

Anexo 5: Autorización de publicación de tesis para repositorio institucional

Anexo 6: Evaluación de la similitud del instrumento con Turnitin

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) participante

Cuestionario para medir el Clima Organizacional de los trabajadores de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL, 2017

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca del clima organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

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

OBJETIVOS						
1	Usted tiene conocimientos acerca de los objetivos del área de Solgas.	1	2	3	4	5
2	Considera que recibió claramente los objetivos y las políticas de la institución antes de ingresar a ella.	1	2	3	4	5
3	Se le brinda información de manera periódica, sobre las políticas, objetivos y eventos.	1	2	3	4	5
4	Los colaboradores que son recibidos por la empresa, se les brinda información sobre las obligaciones que tienen en su cargo.	1	2	3	4	5
5	Recibe información acerca de los acontecimientos que ocurren en su área de Trabajo.	1	2	3	4	5
6	Al realizar sus funciones de acuerdo a los objetivos, la empresa le premia con beneficios como reconocimientos, salarios y ascensos.	1	2	3	4	5
7	Los colaboradores tienen la posibilidad de definir las actividades y los resultados de asesores.	1	2	3	4	5
COOPERACIÓN						
8	Entre los colaboradores se mantiene relaciones de confraternidad, apoyo y Compañerismo.	1	2	3	4	5
9	El apoyo y colaboración entre los miembros de la empresa es practicada con Propiedad.	1	2	3	4	5
10	Se ayudan y colaboran en la ejecución de las actividades	1	2	3	4	5
11	Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Fuera del trabajo ¿ Con que frecuencia se relaciona usted con sus compañeros del área	1	2	3	4	5
13	El área de Solgas organiza paseos, actividades deportivas, fiestas u otras actividades	1	2	3	4	5
14	Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros.	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.	1	2	3	4	5
16	Mantiene confianza con sus compañeros, para solucionar los problemas en su vida personal, que afectan su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
17	Comunica a los jefes sus preocupaciones y problemas de su trabajo.	1	2	3	4	5
18	Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
19	La asignación de responsabilidades por el jefe inmediato, se ajusta a las necesidades del trabajador.	1	2	3	4	5

20	Los jefes apoyan al colaborador, para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la empresa.	1	2	3	4	5
21	Cuentan a sus jefes inmediatos sobre sus problemas personales que afectan al desenvolvimiento de sus actividades.	1	2	3	4	5
22	La comunicación y el trato que reciben los colaboradores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera.	1	2	3	4	5
23	El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
24	Se mantiene en el área de Solgas confianza entre el jefe y los trabajadores.	1	2	3	4	5
TOMA DE DECISIONES						
25	Los jefes permiten a los trabajadores tomar decisiones sin tener que consultarle	1	2	3	4	5
26	Los colaboradores tienen participación en la toma de decisiones para adquirir más responsabilidad en la empresa.	1	2	3	4	5
27	Su participación en la toma de decisiones, afecta el rendimiento en su trabajo.	1	2	3	4	5
28	Los directivos consultan a los colaboradores si la toma de decisiones afecta su trabajo.	1	2	3	4	5
29	Los colaboradores toman decisiones individuales o grupales para solucionar los problemas de su área.	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
30	El colaborador participa en festividades, excursiones u otros eventos, que organizan sus compañeros del área.	1	2	3	4	5
31	Se organizan eventos recreativos de ámbito social, deportivo y cultural, fuera de la empresa.	1	2	3	4	5
32	Participan en actividades de recreación, fuera de la empresa, socializando con compañeros de su sección o de otras áreas.	1	2	3	4	5
33	Intervienen durante sus tiempos libres en actividades de ocio, con sus compañeros de su sección u otras áreas.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
34	Los colaboradores están satisfechos con su labor.	1	2	3	4	5
35	Los salarios son otorgados de acuerdo a las responsabilidades que los colaboradores tienen en su cargo.	1	2	3	4	5
36	Desarrolla un sentimiento de pertenencia con la empresa.	1	2	3	4	5
37	Los colaboradores cuentan con los recursos disponibles para realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
38	Usted se siente satisfecho con la remuneración que usted recibe	1	2	3	4	5
39	Los jefes felicitan a los colaboradores por cumplir los objetivos de manera eficiente.	1	2	3	4	5
40	Cuando los jefes revisan y evalúan la labor de los colaboradores, se les comunica sobre la calificación de sus resultados.	1	2	3	4	5
CONTROL						
41	El jefe hace el seguimiento del trabajo que realiza el personal.	1	2	3	4	5
42	La ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato u otros jefes de manera periódica.	1	2	3	4	5
43	La manera como el jefe controla y evalúa el trabajo es la aceptable.	1	2	3	4	5
44	Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
45	El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de productividad laboral; a continuación te mostramos una serie de preguntas a las cuales le agradeceremos nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

N°	
5	siempre
4	casi siempre
3	a veces
2	casi nunca
1	nunca

		SATISFACCIÓN			
EFICACIA	1	Cree usted que la satisfacción de los trabajadores se da debido a la motivación constante			
	2	Consideras que la satisfacción por el esfuerzo que realizan en sus labores es el más eficiente			
	3	Considera usted que la organización carece de motivación constante			
	JUSTO A TIEMPO				
	4	Considera usted que los objetivos organizacionales se logran de manera eficiente si se trabaja a tiempo			
	5	Consideras que les falta tiempo para terminar sus trabajos			
EFICIENCIA	6	Cree usted que las actividades realizadas se generan a tiempo, evitando así inconvenientes con la productividad			
	CUMPLIMIENTO				
	7	Considera que al cumplir con sus funciones diarias aporta a la productividad de la organización			
	8	Cumple con las políticas y estándares de calidad de la organización lo que conllevará a tener una productividad eficiente			
	9	Realiza y termina las labores según lo solicitado de manera rápida			
	INICIATIVA				
	10	La iniciativa propia, motiva a tus compañeros a realizar una labor productiva para tener un mejor control de procesos			
	11	Cuenta con iniciativa propia para retroalimentar los errores encontrados en el resultado de la productividad			
	HABILIDADES				
EFECTIVIDAD	12	Considera que las habilidades de su jefatura aportan con la eficacia e efectividad en la productividad			
	13	Cuenta usted con habilidades necesarias dentro de los procesos que permitan involucrar un aumento de la productividad			
	14	Cree usted que las habilidades del equipo aportan a la productividad laboral			
	CONFIABILIDAD				
	15	La confiabilidad que aporta jefatura a cada personal, contribuye a una mejor productividad laboral			
	16	Considera que tiene la confiabilidad por parte de la Organización para desarrollar el uso de los recursos			
	17	el manejo de sus funciones diarias generan confiabilidad a jefatura, lo que permite desarrollar una productividad eficaz			
INNOVACIÓN					
18	Cree usted que la innovación de la estructura de la empresa aporta de una manera eficiente a la mejora en la productividad				
19	En su área existe oportunidad para realizar ideas sobre cosas nuevas				
20	cuenta con la capacidad para contribuir con ideas eficaces que ayuden a incrementar la productividad				
EFFECTIVIDAD	PROACTIVIDAD				
	21	Considera usted que dentro de la productividad de la organización, la productividad es una herramienta fundamental para lograr los objetivos			
	22	Los colaboradores se detienen en el análisis del problema y no son proactivos			
	23	Cree usted que el ser proactivo mejora la efectividad en el trabajo con lo cual aporta a la misión de la Empresa			
	SINERGIA				
	24	Los colaboradores y jefatura carecen de comunicación permanentemente debilitando la sinergia de la organización			
	25	Considera que el apoyo de sus compañeros conlleva a realizar un trabajo con efectividad			
	GANAR				
	26	Considera usted que con la productividad se puede ganar un profesionalismo efectivo			
	27	Cree usted que cuenta con el apoyo de su jefatura para poder sobresalir dentro de la organización			
28	Cuenta usted con el apoyo de su área que permita ganar efectividad e incrementar la productividad de la organización				
DESEMPEÑO					
29	Considera usted que la labor que desempeña contribuye de manera eficiente en la productividad de la empresa				
30	Cree usted que las funciones realizadas son efectivas y ayudan a incrementar la productividad				

1	CIIMA ORGANIZACIONAL																															
2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
3	1	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
4	2	3	2	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
5	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5		
6	4	3	2	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5		
7	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	2	2	4	4	5	5
8	6	4	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
9	7	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	
10	8	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4		
11	9	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5		
12	10	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	5		
13	11	3	2	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	5	5	
14	12	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	5	5	
15	13	3	2	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
16	14	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	2	2	3	4	4	4		
17	15	3	2	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5		
18	16	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	5		
19	17	4	2	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
20	18	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	5	5	
21	19	3	2	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4		
22	20	3	2	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5		
23	21	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5		
24	22	4	2	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
25	23	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3		
26	24	3	2	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	2	2	3	4	5	5		
27	25	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
28	26	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5		
29	27	3	2	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	5	5	2	2	3	3	4	4	
30	28	3	2	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
31	29	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
32	30	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	2	2	3	3	4	4		
33	31	3	2	4	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5		
34	32	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	5	5		
35	33	4	2	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3		
36	34	3	2	5	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
37	35	3	2	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	5	3	3	3	5	5		
38	36	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4		
39	37	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
40	38	3	2	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
41	39	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
42	40	3	2	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4		
43	41	4	2	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
44	42	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
45	43	3	2	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
46	44	4	2	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5		
47	45	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF
52	PRODUCTIVIDAD LABORAL																															
53	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
54	1	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
55	2	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
56	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	5	5	
57	4	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	
58	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	4	4	5	5	
59	6	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
60	7	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	4	5	5	
61	8	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	
62	9	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	
63	10	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	2	2	5	3	3	5	5	
64	11	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	5	3	3	5	5	
65	12	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	5	5	
66	13	3	2	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
67	14	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	5	4	
68	15	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	
69	16	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	5	3	3	5	5	
70	17	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
71	18	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	5	3	3	5	5	
72	19	3	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	4	
73	20	3	2	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	5	5	
74	21	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	5	3	3	5	5	
75	22	4	2	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
76	23	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	3	
77	24	3	2	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	5	5	
78	25	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
79	26	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	5	5	
80	27	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	5	2	2	5	3	3	5	4	
81	28	3	2	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
82	29	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
83	30	4	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	2	5	3	3	5	4	
84	31	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	
85	32	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	5	5	
86	33	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	5	3	3	5	3	
87	34	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	5	
88	35	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	5	
89	36	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	
90	37	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
91	38	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
92	39	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	5	5	
93	40	3	2	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	4	4	
94	41	4	2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	5	5	
95	42	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
96	43	3	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
97	44	4	2	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	
98	45	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	

TABLA DE ESPECIFICACIONES			
Variable	Dimensiones	Peso	Indicadores
Clima Organizacional	Objetivo	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza, higiene - Muestras de afecto - Protección (EPI) - Seguridad
	Cooperación	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia (al trabajador y a su familia) - Educación - Concientización - Salud ocupacional
	Liderazgo	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la tarea - Relaciones Interpersonales. - Reconocimiento y realimentación - Orientación a las personas.
	Toma de decisiones	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Salarios (equidad interna). - Salario (equidad externa) - Bonos, participación de utilidades. - Prestaciones Sociales.
	Relaciones Interpersonales	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad / expresión personal - Repercusiones de las ideas presentadas - Programas de participación - Programas de capacitación.
	Motivación	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las metas. - Flujo de la información - Vehículos formales
	Control	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la Empresa - Imagen interna y Externa - Responsabilidad con la comunidad - Enfoque al cliente
Productividad Laboral	Eficiencia	40%	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de directivos y demás empleados - Apertura y experimentación - Desaprendizaje
	Eficacia	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicarse interna - Trabajo en equipo - Visión compartida
	Efectividad	40%	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Tecnologías de la información

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.	Clima Organizacional	Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza, higiene - Muestras de afecto - Protección (EPI) - Seguridad 	
Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el objetivo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017?	Objetivos específicos Describir la relación que existe entre el objetivo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017? Describir la relación que existe entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Describir la relación que existe entre la toma de decisiones del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Describir la relación que existe entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017 Describir la relación que existe entre la motivación y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Describir la relación que existe entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre la cooperación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre la toma de decisión del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017. Existe una relación significativa entre el control del clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL 2017.		Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia (al trabajador y a su familia) - Educación - Concientización - Salud ocupacional 	
				Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la tarea - Relaciones Interpersonales. - Reconocimiento y realimentación - Orientación a las personas. 	
				Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Salarios (equidad interna). - Salario (equidad externa) - Bonos, participación de utilidades. - Prestaciones Sociales. 	
				Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad / expresión personal - Repercusiones de las ideas presentadas - Programas de participación - Programas de capacitación. 	
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las metas. - Flujo de la información - Vehículos formales 	
				Control	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la Empresa - Imagen interna y Externa - Responsabilidad con la comunidad - Enfoque al cliente 	
				Productividad Laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de directivos y demás empleados - Apertura y experimentación - Desaprendizaje
					Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicarse interna - Trabajo en equipo - Visión compartida
					Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Tecnologías de la información

Metodología	Población	Instrumentos	Tratamiento estadístico
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance (Tipo) Correlacional</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>El diseño de investigación empleado será No experimental</p>	<p>Todos los docentes colaboradores de la empresa.</p> <hr/> <p>Muestra</p> <hr/> <p>Muestra censal</p>	<p>Cuestionario -Encuesta</p>	<p>Sistema SPSS 22</p>



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Julio Adrian Talla Ilancari

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Del Talento Humano

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 7

- cdigital.uv.mx Fuente de Internet 1 %
- www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet: 2 URL 1 %
- repositorioacademico... Fuente de Internet: 5 URL 1 %
- docslide.net Fuente de Internet: 3 URL 1 %
- biblo.una.edu.ve Fuente de Internet 1 %
- Entregado a Universida... Trabajos del estudiante: 3 trabajos 1 %
- theraphysique.blogspo... Fuente de Internet 1 %
- bibliotecadigital.usbcal... 1 %

Excluir fuentes