



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing
S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORAS:

Benites Zapata, Rossana Lucía (ORCID: 0000-0002-7315-6239)

Feria Bustamante, María Angélica (ORCID: 0000-0003-0431-4886)

ASESORA:

Dra. Rodríguez de Peña, Nélida (ORCID: 0000-0002-8508-9096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, a mi maravillosa madre que me ha apoyado durante todos estos años, a mi compañero y esposo Oscar y a mi hermoso hijo Adrián que cada día me impulsa a ser mejor.

Lic. María Angélica Feria Bustamante

C.Ps.P.16953

Este trabajo de investigación está dedicado sobre todo a Dios quien es el ángel que me ha cuidado toda mi vida, a mis excelentes padres por su inmenso amor y apoyo incondicional y a mi pareja Enrique que me ha impulsado para seguir adelante.

Rossana Lucía Benites Zapata

Agradecimiento

Principalmente agradecemos a Dios que nos cuida en cada momento de nuestras vidas, a nuestras maravillosas familias que siempre han estado para nosotras y nos han apoyado y a nuestras amistades.

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña):

Benites Zapata, Rossana Lucía y Feria Bustamante, María Angélica

Cuyo título es:

“Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019”.

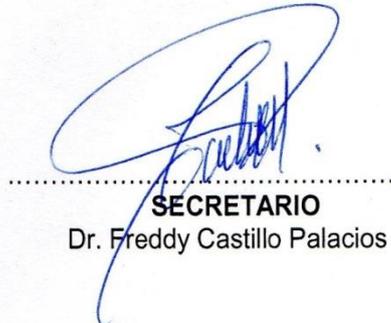
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por los estudiantes, otorgándole el calificativo de:

.....14..... (números)Centonce..... (letras).

Lugar y fecha: Piura, 12 de Agosto de 2019



.....
PRESIDENTE
Dra. Nelida Rodríguez de Peña



.....
SECRETARIO
Dr. Freddy Castillo Palacios



.....
VOCAL
Lic. Martín Lazo Sánchez

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Rossana Lucía Benites Zapata y María Angélica Feria Bustamante, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificadas con DNI N° 44513974 y 41744956, con el trabajo de investigación titulado: Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es nuestra autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesina no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta grave de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 12 de Agosto del 2019.

Rossana Lucía Benites Zapata

DNI N° 44513974

María Angélica Feria Bustamante

DNI N° 41744956



Rossana Lucía Benites Zapata



María Angélica Feria Bustamante

INDICE

Carátula	
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Página del jurado	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Índice	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Población, muestra y muestreo	14
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.4. Procedimiento	18
2.5. Métodos de análisis de datos.....	18
2.6. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	32

Resumen

La actual investigación se ejecutó en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019; presentando como objetivo principal determinar y establecer la relación que existe entre clima laboral y productividad del personal. La investigación es considerada como no experimental puesto que no hubo adulteración de la información y de las respuestas de los indicadores que se proponen en el cuestionario. Así mismo, es transversal porque la recopilación de datos se ejecutó en una fase durante un determinado momento. La muestral total fue de 33 trabajadores de la sede de Piura, a quienes se les evaluó con 02 cuestionarios basados en la Escala de Likert. Los resultados arrojaron que el 36.4% del personal que trabaja en la empresa presentan un clima laboral desfavorable pero el 36.4% presentan también un clima laboral medio; el 24.2% favorable y el 3% muy favorable; es decir, el 36.3% acepta un buen clima laboral. Por otro lado, con respecto a la productividad el 3% tiene un nivel de productividad baja, un 81.8% tiene una productividad media y un 15.2% alta, por lo que se explica que es rentable. Se demuestra por medio de los resultados que hay un gran nexo entre clima laboral y productividad.

Palabras clave: clima laboral, productividad, trabajadores.

Abstract

The current investigation was carried out in the company Avícolas y Marketing S.A.C. from the city of Piura - 2019; presenting as main objective to determinate and establish the relationship that exists between work climate and productivity of the staff. The research is considered as non-experimental since there was no adulteration of the information and the responses of the indicators proposed in the questionnaire. Likewise, it's transversal because the data collection was executed in a phase during a certain moment. The total sample was 33 employees of the company, from the Piura headquarters, who were evaluated with 02 questionnaires based on the Likert Scale. The results showed that 36.4% of the personnel working in the company have an unfavorable working environment; but the 36.4% have too an average working environment, 24.2% favorable and 3% very favorable; that's, 63.6% accept a good working environment. On the other hand, with regard to productivity, 3% have a low level of productivity, 81.8% have an average productivity and 15.2% high, which explains why it's profitable. It's demonstrated through the results obtained that there's a big link between the work climate and the productivity.

Keywords: work climate, productivity, workers.

I. Introducción

Actualmente se toma muy en cuenta la frase “Clima Laboral” puesto que es una variable que influye directamente con la productividad de los colaboradores; ya que en algunas ocasiones hay empresas que auto analizan la siguiente interrogante: ¿por qué una persona rinde o produce más que la otra persona?; o, ¿por qué esa área es más productiva y eficaz que las demás áreas?; iniciando de esta manera, varios supuestos de respuestas; donde una de ellas podría ser de que tal vez no existe un buen clima laboral dentro del área de la organización o que quizás el nivel de regocijo de cada trabajador no es el mejor. Recordemos, que al momento en que un trabajador comienza una nueva etapa en una organización, llega a formar parte de un grupo de personas donde todas son completamente diferentes pero tienen un fin en común el cual es trabajar para poder lograr cumplir metas y por ende, los objetivos de la empresa. En algunos casos, se ha observado o se ha conocido que en estos aspectos muy pocas veces suelen darse los resultados esperados, debido a que por diversos motivos tanto internos como externos pueden llegar a influir sin darse cuenta en el comportamiento de las personas estimulando una reacción por cada acción que realizan. Por tal motivo, muchas veces se ha concluido que el ambiente donde se desempeñan los colaboradores tienen una gran incidencia en la actitud y en el comportamiento de estos; puesto que, es importante identificar los factores que influyen en el actuar para poder determinar y establecer si esto es lo que está afectando al colaborador de forma positiva o negativamente; con la finalidad de llegar a mejorar las condiciones que logren estimular el rendimiento al 100% de cada trabajador; logrando así demostrar una labor destacada ante la competencia. Así mismo; Uribe, J. (2014) establece que el clima organizacional interviene de una forma muy considerable en la salud de los colaboradores, en productividad y en la percepción de cada uno de ellos. Sin embargo; Von, A. (2015), escribió: “La importancia, de un buen ambiente laboral” perteneciente al periódico Extra, indica que muchas veces cuando se le consulta a un empresario: ¿Qué es lo que imagina que una organización debe de tener para que se trabaje adecuadamente y tenga de esta manera una mayor productividad?, su respuesta inmediata siempre es la de aumentar al 100% la eficiencia del colaborador.

En los trabajos previos, hemos tomado como antecedentes internacionales a Luzón, G. (2012) que presentó su tesis: “Cómo influye el clima organizacional en la productividad de

los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Luz del Valle”, para titularse como Psicología Industrial por la U.C.E. - Quito. Se propuso investigar cómo influyó el tema del clima en las organizaciones en el nivel de productividad; dónde se llegó que la administración del personal inadecuada e ineficiente provocó el incumplimiento de objetivos organizacionales, la insatisfacción y el bajo rendimiento laboral. Así mismo; Flores, Z. (2012) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la empresa Jeans Loren del Cantón Pelileo”, con la que logro titularse como Ingeniero de Empresas otorgado por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. La tesis quiso sugerir un sistema de comunicación mediante la socialización para poder aumentar la rentabilidad laboral de los colaboradores; se evidenció que no hay una buena motivación y de esta manera el recurso humano se llega a limitar. También; Bushiri, C. (2014) en su tesis titulada “The impact of working environment on employees’ performance: the case of institute of finance management in dar es Salaam Region”, para graduarse de Máster en Dirección de RR.HH by Tanzania University. El principal objetivo fue de evaluar el impacto del ambiente de trabajo en el desempeño de los empleados. Demostrando que los estudios arrojaron los resultados específicos sobre los reales factores que dañan el desempeño y causan preocupación por el nivel de productividad. Por otra parte; Salazar, A. (2014) en su investigación denominada: “El clima laboral y la productividad en la empresa “Daniel’s Fashion” del cantón Pelileo”, requisito para titularse de Ingeniero de Empresas por UTA - Ecuador. Quería conocer cómo el inapropiado clima laboral perjudica la productividad de la organización de la ciudad de Pelileo; se concluyó que con la motivación y la capacitación de la empresa se puede mejorar con respecto al clima laboral comprometiendo a sus colaboradores con la misma.

En lo referente a antecedentes de tesis nacionales, en primer lugar encontramos a Infante, E. (2011) en su tesis titulada “Influencia del Clima Laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Sodimac S.A. de Trujillo en el periodo Noviembre del 2010 – Mayo 2011”, para graduarse de Economista por la UNT - Perú. Buscó señalar el nivel de influencia que tenía el clima laboral en la productividad de los colaboradores. Se estableció una conexión directa entre productividad y clima laboral. Como segundo antecedente mencionamos a Chávez, G. y Del Águila, C. (2014) en su investigación de “Evaluación del clima laboral y la influencia en la productividad de los Colaboradores de la Industria Santa Clara S.A.C.”, con la que obtuvieron el título de Licenciados en Administración por la UNSM – Tarapoto. Quisieron determinar la influencia que tiene la productividad y evaluar

el clima laboral. Se llegó a la conclusión que al no estar en contacto permanente con los colaboradores de la organización y al no dar reconocimientos internos a su personal estos se encontraron totalmente inseguros con su permanencia y sus actividades repercutiendo en la productividad de la empresa por lo cual se establecieron estrategias motivacionales y de liderazgo para que exista una mejor comunicación y relación entre jefe y subordinados. Luego a Alva, J & Juárez, J. (2014) presento la tesis denominada “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo – 2014.”, para licenciarse como administradores por la UPAO de Trujillo - Perú. Su propósito fue la conexión que hay entre productividad y satisfacción laboral. Presentó un nivel medio de la satisfacción de los trabajadores y una productividad regular; debido a que los colaboradores laboran los feriados compensándolos con un día de descanso mientras que ellos preferían el día pagado dentro de su sueldo. Y además mencionaremos a Gutiérrez, J. (2015) en su tesis titulada “El clima laboral y la productividad del personal operario Agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo S.A.C. 2014” para licenciarse como Administrador por la UNT – Perú. El objetivo fue determinar la influencia del Clima Laboral en la productividad de la planta, se concluyó que es muy bueno el clima laboral en dicho fundo, así mismo se encontró en un alto nivel de productividad.

Finalmente, como antecedentes locales, tenemos a Elías, F. (2015) en su tesis reconocida como “El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. - 2015”, con la que se graduó de Licenciada en Ciencias Administrativas otorgado por la UNP – Perú. Su objetivo fue analizar la influencia que tiene con el desempeño de los colaboradores, el tema del clima laboral. Al concluir que al ser muy pocos los colaboradores que sabían de la organización, se percibían muy poco confiables las condiciones laborables afectando de esta manera el desempeño laboral. Así mismo; a Albañil, A. (2015) en su tesis titulada “El clima Laboral y la participación en la institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”, para optar por el título en Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa otorgado por la U.D.E.P. Este trabajo planteó como objetivo la descripción del clima laboral que se vivió en el colegio, las dimensiones y los factores que los profesores del colegio señalaron como acreditados para su configuración. Por último, se señaló que los profesores son quienes contribuyen en mayor grado a brindar un ambiente adecuado donde se pueda trabajar, así

mismo se encontró un nivel regular a bueno dentro de la institución, pero no todo es grato ya que han existido factores que han debido ser fortalecidos desde la gestión institucional.

En los enfoques conductuales donde se enmarca la investigación, hemos tomado en cuenta la definición de Sonia Palma (2004), que manifiesta que el clima laboral se relaciona con la impresión sobre aspectos ligados al ambiente de trabajo, donde nos permita realizar un análisis que nos oriente a generar acciones correctivas para poder optimizar los procesos y los resultados de la organización, con la finalidad de priorizar la actividad de los procesos y los resultados de la empresa. En esta variable, se tomó en cuenta cinco dimensiones: **Autorrealización**. Se encuentra correlacionada a la opinión del colaborador sobre las oportunidades que pueden existir en el medio laboral, o sea, si la empresa busca ayudar con el desarrollo profesional y personal en relación a su perspectiva futura. **Involucramiento laboral**. Hace hincapié a la identidad de los trabajadores con los principios, valores, compromiso al cumplimiento y evolución de la empresa. **Comunicación**. Hace referencia a la percepción que tiene el colaborador en relación al nivel de facilidad, claridad, rapidez, congruencia, y exactitud de la información en concordancia con el funcionamiento interno. También se evalúa la atención que se da a los clientes de la organización. **Condiciones Laborales**. La dimensión compromete la sabiduría que los empleados acerca de las condiciones que la organización va a dar, brindándoles lo necesario para cumplir con las funciones delegadas. **Supervisión**. Concierno a una evaluación de significado y funcionalidad que brindan los superiores para controlar y/o supervisar a los colaboradores. Así mismo, reconoce la conexión que hay entre guía y apoyo de los colaboradores para la ejecución de funciones y tareas.

En la variable Productividad, presentamos el enfoque conceptual de Cruelles (2013), que menciona que es un índice o ratio que va a medir la relación existente de la producción realizada con la cantidad de los factores o de los insumos utilizados en conseguirla. En esta variable, nos hemos basado en sus 3 dimensiones: **Eficacia**, que se refiere a alcanzar los resultados esperados y deseados que van a ser un reflejo de la calidad observada, cantidades o ambos. **Eficiencia**, que va a medir si es que hay un vínculo entre la producción y los insumos que busca hacer las cosas correctamente para disminuir los costos de los recursos. **Efectividad**, que menciona que el índice de efectividad demuestra la relación entre eficacia y eficiencia en la elaboración de un producto en un estimado de tiempo o de realizar un buen servicio.

En la formulación del problema tenemos como pregunta general: “Cómo se relaciona el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C de la ciudad de Piura - 2019”. En las preguntas específicas: ¿De qué manera se relaciona la autorealización en la productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019?; ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, en la productividad?; ¿De qué forma se relaciona el nivel de supervisión y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019?; ¿Cómo se relaciona la comunicación en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, en la productividad de los trabajadores?; ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, en la productividad de los trabajadores?.

El actual proyecto se justifica porque busca llegar a satisfacer el anhelo de las investigadoras, en establecer si existe una relación buena, adecuada y correcta entre el nivel de productividad y clima laboral de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura 2019, porque dichos resultados permitirán conocer, prever y disminuir aquellos puntos débiles que tiene la empresa en relación a la motivación, la comunicación, el liderazgo o la identificación con respecto a la organización y su relación con la productividad. Además, permitirá mejorar una correcta toma de decisiones y realizar las medidas correctivas adecuadas para aumentar la productividad para que la empresa alcance sus metas establecidas. Además, el presente trabajo de investigación tiene una justificación económica que permitirá por medio de los resultados brindar una solución a los problemas que surgen en la empresa, con la finalidad de planificar estrategias que permitan perfeccionar el nivel de productividad, y por ende su nivel de rentabilidad. Es decir, se le considera una maniobra efectiva y clave para lograr que las empresas logren un crecimiento económico y financiero. Por último, el proyecto se argumenta de forma social ya que la empresa será la encargada de satisfacer al personal en su consumo diario; así mismo, la empresa podrá mejorar en brindar condiciones laborales adecuadas al personal, oportunidad laboral, y desarrollo de responsabilidad social sostenible.

En este estudio nos llevó a la hipótesis: Existe una relación significativa en el clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019; en lo referente a las hipótesis específicas, se menciona como primer hipótesis si la autorrealización y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, tienen una relación significativa. Segunda hipótesis, el involucramiento laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, es significativa. Tercera hipótesis, en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, existe relación significativa entre supervisión y productividad en los trabajadores. Cuarta hipótesis, existe una relación significativa entre comunicación y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019. Quinta hipótesis, entre condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, existe una relación significativa.

El objetivo de la investigación general es: Determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019. Se despliegan los objetivos específicos que son establecer si en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, si existe una relación entre autorrealización y productividad de los trabajadores; especificar la relación que existe entre el nivel de involucramiento laboral en la productividad de los trabajadores; establecer si existe relación significativa entre el nivel supervisión que se da en la empresa; evaluar la relación existente entre comunicación y productividad de los trabajadores; y si existe un relación entre condiciones laborales y productividad de los trabajadores.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la actual investigación es considerada un diseño no experimental, puesto que no se alteraron los resultados y la información obtenida en relación a las dimensiones y los indicadores que se propusieron. Así mismo, es transversal puesto que la recolección de los datos de información se realizó en una etapa determinada.

También, se trata de un trabajo de investigación correlacional porque se pretendió saber la conexión entre conceptos, categorías y variables en un determinado contexto (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Por último, exponemos un trabajo de investigación con enfoque cuantitativo (encuesta) ya que se recolectan los datos que se crean necesarios para comprobar las hipótesis por medio de las pruebas, estadísticas y el cálculo numérico con la finalidad de fijar patrones de comportamiento y examinar teorías que nos ayudaron para recolectar la información, vincularla y analizarla para responder a la justificación y planteamiento de nuestro trabajo de investigación (Sánchez, 2013).

2.2. Población, Muestra y Muestro

2.2.1. Población.

Para Beltrán y Cueva (2013), definen población como un grupo de elementos importantes y fundamentales que tienen características en común las cuales deben de analizarse e interpretarse con la finalidad de conocer la población que suministra una mano de obra disponible u otra prestación para la elaboración de servicios y bienes. Dicho conjunto siempre estará integrado por empresas, personas, productos e instituciones, entre otros; siempre dependiendo del total del número de los elementos que lo integran ya sea de forma infinita o finita.

La población total estaría ubicada por las diferentes sedes de labores:

Tabla 1. Cuadro de Población Avícolas y Marketing S.A.C

AVICOLAS Y MARKETING S.A.C.	
SEDE	COLABORADORES
CHULUCANAS	12
PIURA	33
TALARA	15
TUMBES	13
TOTAL	73

Nota: Elaboración Propia

Total de colaboradores: 73 colaboradores.

2.2.2. Muestra.

Hernández. et al. (2014), define muestra no probabilística o muestra por conveniencia desde un enfoque cuantitativo ya que su ventaja es para determinados diseños que no necesitan de una representatividad de los elementos de una población monitorizada selección de casos con ciertas específicas características.

Por eso y por tal motivo, para este trabajo de investigación las unidades elementales son 33 trabajadores de Avícolas y Marketing S.A.C. filial Piura - 2019”.

2.2.3. Muestreo.

Será deliberado o intencional ya que las investigadoras decidieron según los objetivos cuáles serían los elementos que formarán la muestra.

2.2.4. Criterios de Selección.

2.2.1.1. Criterios de Selección.

En este proyecto se consideró a los trabajadores que están laborando en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019.

2.2.1.2. Criterios de Exclusión.

Para esta investigación no se consideró a los colaboradores que no estén trabajando en la empresa Avícolas y marketing S.A.C de la ciudad de Piura - 2019.

Así mismo, no se consideró a los trabajadores pertenecientes a las Sedes Chulucanas, Talara y Tumbes de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019.

2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.3.1. Técnicas.

2.3.1.1. Encuesta.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran la encuesta como un conjunto de proposiciones vinculadas a las variables, donde puede ser una o más a medir y estas a su vez están relacionadas con el estudio de la investigación y la hipótesis.

2.3.2. Instrumentos.

2.3.2.1. Escala de Clima laboral (CL-SPC) – Sonia Palma.

Ficha de técnica:

- Nombre de la Escala : Clima Laboral CL-SPC
- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Administración : Individual o Colectiva
- Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente
- Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral

- Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica a la Autorealización. Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

2.3.2.2. *Cuestionario para evaluar la productividad.*

Ficha de técnica:

- Nombre de la Escala : Cuestionario para evaluar productividad
- Autora : Erika Iris Sánchez Cerna
- Administración : Individual o grupal
- Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente
- Aplicación : Personal operario y/o trabajadores
- Contenido : Consta de 3 ítems agrupados en 3 factores o áreas: Eficiencia (1,2,3,4,5,6,7,8), Eficacia (9,10,11,12,13,14,15), y Efectividad (16,17,18,19,20,21,22,23).
- Puntuación : Totalmente de acuerdo, De Acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, y Totalmente en desacuerdo.

2.3.3. **Validez.**

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) cada uno de los instrumentos es correcto y adecuado cuando toda variable se llega a medir apropiadamente para llegar a ser estudiada y medida. Así mismo, para esta investigación no se ha realizado la validez de contenido de los instrumentos, ya que ellos ya cuentan con validez y confiabilidad, realizado por los autores de la escala de Clima Laboral, y el Cuestionario para evaluar productividad. (Anexo 05).

2.3.4. **Confiabilidad.**

Se tomó en cuenta la comprensión y la confiabilidad con el método de Coeficiente Alpha de Cronbach la ayuda del software SPSS vs. 22.0, cuyos resultados demuestran que es alta la confiabilidad para las variables de estudio.

Tabla 2. Confiabilidad - Alpha de Cronbach

	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Clima Laboral	50	0,973
Productividad	23	0,976

Nota: Elaboración Propia

2.4. Procedimiento

Se empleó para la recopilación de datos como técnica una encuesta.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinaron:

La encuesta al ser un conjunto de proposiciones vinculadas a las variables, donde puede ser una o más a medir y estas a su vez están relacionadas el estudio de la investigación y la hipótesis; es una técnica que busca analizar una cadena de datos de la muestra con la finalidad de explorar y explicar una serie de características.

Por tal motivo, para lograr cumplir los objetivos de la presente investigación, la técnica empleada fue una encuesta.

Tabla 3. Variables y técnica por emplear

Variable	Técnica	Instrumento
Clima Laboral	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración Propia

2.5. Métodos de Análisis de Datos

El proyecto estuvo encaminado directa y específicamente para realizar un análisis estadístico; el cual es el más recomendado para el tema de la investigación. Por eso, se usó el programa conocido como SPSS versión 22.0 con la finalidad de analizar y desplegar todos los datos para la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Todos los colaboradores de la organización fueron informados del procedimiento que se llevaría a cabo, posteriormente para poder reunir y estudiar toda la información respectivamente obtenida mediante el cuestionario.

Además, cabe precisar que las definiciones, los conceptos y las informaciones recopiladas de los autores se hicieron con el objetivo de poder llevar a cabo nuestro

proyecto de investigación; el cual fue elaborado de manera correcta y transparente, siempre teniendo en cuenta los derechos de los autores y de interpretar la información al momento de expresar nuestra propias opiniones en el trabajo.

Por último, dejamos por sentado que las integrantes de este trabajo de investigación no falseamos documentación alguna, trabajamos siempre con responsabilidad y transparentemente demostramos la veracidad de los resultados.

III. RESULTADOS

Para obtener los resultados se procedió con una encuesta realizada al 100% de los trabajadores de Avícolas y Marketing S.A.C. filial – Piura, en el año 2019; con apoyo y aprobación del gerente general y el dueño de la empresa.

Los resultados están agrupados bajo las dimensiones de nivel de Clima Laboral y Productividad.

3.1. Nivel de Clima Laboral

Por consiguiente, se analizan mediante tablas los siguientes resultados:

Tabla 4. Niveles de Clima Laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	0	0.0
	Desfavorable	12	36.4
	Media	12	36.4
	Favorable	8	24.2
	Muy favorable	1	3.0
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

Se aprecia en la Clima Laboral que un 36.4 % de los trabajadores presentan un clima laboral medio y desfavorable, mientras que el 24.2% beneficioso y un 3% muy favorable.

Tabla 5. Niveles de Clima Laboral - Dimensión Autorealización

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	6	18.2
	Desfavorable	10	30.3
	Media	9	27.3
	Favorable	5	15.2
	Muy favorable	3	9.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

Se aprecia en la dimensión Autorealización que un 18.2% presentan una autorealización muy desfavorable y el 30.3% desfavorable, mientras que el 51.6% presentan una autorealización media, favorable y muy favorable.

Tabla 6. Niveles de Clima Laboral - Dimensión Involucramiento Laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	1	3.0
	Desfavorable	11	33.3
	Media	10	30.3
	Favorable	9	27.3
	Muy favorable	2	6.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

En esta dimensión un 36.3% de trabajadores ven el involucramiento laboral muy desfavorable y desfavorable, mientras el 63.7% presentan un involucramiento regular, en algunos casos beneficioso y después muy favorable.

Tabla 7. Niveles de Clima Laboral - Dimensión Supervisión

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	1	3.0
	Desfavorable	11	33.3
	Media	10	30.3
	Favorable	9	27.3
	Muy favorable	2	6.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

En la dimensión supervisión un 36.3% de trabajadores presentan un nivel desfavorable y muy desfavorable mientras que el 63.7% como favorable, medio y muy favorable.

Tabla 8. Niveles de Clima Laboral - Dimensión Comunicación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	2	6.1
	Desfavorable	8	24.2
	Media	14	42.4
	Favorable	7	21.2
	Muy favorable	2	6.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

En la dimensión comunicación el personal tiene una relación de 6.1% muy desfavorable, un 24.2% desfavorable; mientras que el 69.5% como medio, favorable y muy favorable.

Tabla 9. Niveles de Clima Laboral - Dimensión Condiciones Laborales

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desfavorable	2	6.1
	Desfavorable	10	30.3
	Media	8	24.2
	Favorable	10	30.3
	Muy favorable	3	9.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

El 36.4% de trabajadores presentan un resultado muy desfavorable y desfavorable con respecto a las condiciones laborales, mientras que el 63.6% como medio, favorable y muy favorable.

3.2. Nivel de Productividad

Los resultados que continúan hacen referencia de que tan conscientes son los trabajadores de la empresa en productividad al saber y conocer si la sobrecarga laboral que tienen afecta o no en los resultados:

Tabla 10. Niveles de Productividad

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Baja	1	3.0
	Media	27	81.8
	Alta	5	15.2
	Total	33	100.0

Fuente. Elaboración propia

Los resultados en productividad arrojaron que un 3% de trabajadores presentan una productividad baja; un 81.8% presentan un resultado medio en productividad y un 15.2% como alta, por lo que se deduce que la empresa es rentable.

Tabla 11. Niveles de Productividad - Dimensión Eficiencia

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Media	26	78.8
	Alta	7	21.2
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

Se observa un nivel productividad de eficiencia - media con un 78.8% mientras que el 21.2% presenta una eficiencia – alta.

Tabla 12. *Niveles de Productividad - Dimensión Eficacia*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Media	28	84.8
	Alta	5	15.2
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

En la dimensión eficacia un 84.8% del personal presenta una eficacia media con el 84.8%, mientras que el 15.2% representa una eficacia alta.

Tabla 13. *Niveles de Productividad - Dimensión Efectividad*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Baja	1	3.0
	Media	29	87.9
	Alta	3	9.1
	Total	33	100.0

Fuente: Elaboración Propia.

En la dimensión efectividad un 3% de los trabajadores presentan un nivel de efectividad bajo (3%), un 87.9% tiene una efectividad media y un 9.1% alto.

IV. DISCUSIÓN

Para determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. filial Piura, 2019; se realizó el respectivo análisis de datos, donde se aplicó dos encuestas de opinión evaluando las variables vinculadas a clima laboral y sus dimensiones y del nivel de productividad.

Respecto al **primer objetivo** referido a establecer si en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, si existe una relación entre autorealización y productividad de los trabajadores; en la tesis de Gutiérrez, J. (2015) denominada “El clima laboral y la productividad del personal operario Agrícola Fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo S.A.C. 2014”, se concluyó que el clima laboral es excelente encontrando la productividad en un nivel elevado demostrando que el clima laboral influye directamente en la productividad. Al determinar que en la dimensión Autorealización un 18.2% presentan una autorealización muy desfavorable y el 30.3% desfavorable, mientras que el 51.6% presentan una autorealización media, favorable y muy favorable. Se determina, que se **ACEPTA** la hipótesis: La autorealización y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, tienen una relación significativa.

El **segundo objetivo** relacionado a especificar la relación que existe entre el nivel de involucramiento laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019; en la se confirma en la tesis de Salazar, A. (2014) titulada “El clima laboral y la productividad en la empresa Daniel’s Fashion del Cantón Pelileo”, donde se concluyó que la motivación, la capacitación incide en mejorar el clima laboral comprometiendo colaboradores, mejorando la producción. Así mismo, en su tesis Albañil, A. (2015) denominada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, se determinó que los docentes aportaron en mayor porcentaje a mejorar el clima laboral obteniendo buenos resultados porque reforzaron los puntos débiles para alcanzar la productividad esperada. Con los resultados arrojados, se determina en involucramiento laboral que un 36.3% de trabajadores lo ven muy desfavorable y desfavorable, mientras el 63.7% presentan un involucramiento medio, favorable y muy favorable; por lo tanto podemos concluir que la **segunda hipótesis**: El

involucramiento laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019, es significativa, se **ACEPTA**.

Al mencionar el **tercer objetivo** de establecer si existe relación significativa entre el nivel supervisión que se da en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019, y el nivel de productividad de los trabajadores. Por su parte, Elías F., (2015) denominada “El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C.-2015”, en la cual se concluyó que el desconocimiento de la estructura organizacional y las escasas condiciones laborales afectan de manera directa el desempeño laboral ya que recalcaron que los superiores ejercían muy poco su trabajo de líderes. Por tal motivo, decidieron poner en mejora un plan estratégico de supervisión donde se determinó que si se mejora la supervisión al demostrar interés repercute efectivamente en la productividad. En los resultados, observamos en la dimensión supervisión un 36.3% de trabajadores presentan un nivel desfavorable y muy desfavorable mientras que el 63.7% como favorable, medio y muy favorable.; en base a esto se concluye que se **ACEPTA** la **tercera hipótesis**: En la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura -2019, existe relación significativa entre supervisión y productividad en los trabajadores. Esto indicaría que si hay una buena relación entre la supervisión en la empresa y productividad, demostrando que a una mejor supervisión se obtendrá como resultado una mejor productividad.

Para el **cuarto objetivo** de este proyecto, pretende evaluar la relación existente entre comunicación y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019, se menciona la tesis de Alva, J & Juárez, J. (2014) denominada “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014”, donde se concluyó que la comunicación es una estrategia ideal para mejorar y lograr la satisfacción y la comodidad de los colaboradores. En los resultados, podemos observar que en la dimensión comunicación el personal tiene una relación de 6.1% muy desfavorable, un 24.2% desfavorable; mientras que el 69.5% como medio, favorable y muy favorable. Esto indicaría que la **cuarta hipótesis**: Existe una relación significativa entre comunicación y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019. Es **ACEPTADA** dado que hay una relación efectiva entre comunicación y

productividad demostrando que si hay una buena comunicación entre todos los integrantes de la empresa mejor será la productividad en la empresa.

Por último, en el **quinto objetivo** del trabajo de investigación se busca comprobar si en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura -2019, si existe una relación entre condiciones laborales y productividad de los trabajadores. Mencionamos la tesis de Flores Z. (2012) denominada “El clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la empresa jeans Loren del Cantón Pelileo”, donde se recomendó que para mejorar la motivación en el recurso humano se deben realizar capacitaciones y mejorar las condiciones laborales con la finalidad de obtener una sólida sostenibilidad para que los trabajadores se conviertan en el eje principal transversal de la empresa con la finalidad de incrementar la productividad. Así mismo, en la tesis de Bushiri, C. (2014) titulada “The impact of working environment on employees’ performance: the case of institute of finance management in dar es Salaam Region”, en la cual se demostró que los ambientes de trabajo afectaban de manera directa o indirecta a los trabajadores; por tal motivo, decidieron implementar un plan de mejora a los puntos débiles con la finalidad de mejorar la productividad. Por lo tanto, en los resultados de la dimensión condiciones laborales el 36.4% de los trabajadores presentan un resultado muy desfavorable y desfavorable, mientras que el 63.6% como medio, favorable y muy favorable. En base a ello, se **ACEPTA** la **quinta hipótesis**: Entre condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura -2019, existe una relación significativa; ya que hay una relación muy positiva entre condiciones laborales y productividad demostrando que si existe una mejor condición laboral entre todos los trabajadores mejor será el rendimiento y aumentará la productividad.

Finalmente, en referencia al objetivo principal del trabajo de investigación: Determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019. Se aprecia que en el Clima Laboral que un 36.4 % de los colaboradores presentan un clima laboral medio y desfavorable, mientras que el 24.2% favorable y el 3% muy favorable. Esto implica que se **ACEPTA** la hipótesis general, existe relación significativa en el clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019.

V. CONCLUSIONES

- I. Se determinó que en la dimensión Autorealización un 18.2% presentan una autorealización muy desfavorable y el 30.3% desfavorable, mientras que el 51.6% presentan una autorealización media, favorable y muy favorable. Se llega a concluir que la autorealización y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, tienen una relación significativa.
- II. De acuerdo a los resultados arrojados se concluye que en la dimensión de involucramiento laboral que un 36.3% de los trabajadores lo ven muy desfavorable y desfavorable, mientras el 63.7% presentan un involucramiento medio, favorable y muy favorable; por lo tanto podemos concluir que el involucramiento laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, es significativa.
- III. En los resultados en dimensión supervisión un 36.3% de trabajadores presentan un nivel desfavorable y muy desfavorable mientras que el 63.7% como favorable, medio y muy favorable.; en base a esto concluimos que en la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, existe relación significativa entre supervisión y productividad en los trabajadores.
- IV. En la dimensión comunicación el personal tiene una relación de 6.1% muy desfavorable, un 24.2% desfavorable; mientras que el 69.5% como medio, favorable y muy favorable. Esto indicaría qué si existe una relación significativa entre comunicación y productividad de los colaboradores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019?.
- V. Por último, en la dimensión condiciones laborales el 36.4% presentan un resultado muy desfavorable y desfavorable, mientras que el 63.6% de trabajadores como medio, favorable y muy favorable. En base a ello, manifestamos qué entre condiciones laborales y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019, existe una relación significativa.
- VI. Finalmente, se aprecia que un 36.4 % de los colaboradores presentan un clima laboral medio y desfavorable, mientras que el 24.2% favorable y el 3% muy favorable. Esto implica que existe una relación significativa en el clima laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019.

VI. RECOMENDACIONES

- I. Para contribuir con la Autorealización recomendamos brindar oportunidades de logro, de crecimiento, desarrollo profesional y personal; para esto es importante conocer las aspiraciones y deseos del colaborador, porque esto influirá en la productividad de Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura
- II. Para lograr el involucramiento laboral nos parece necesario un modelo de competencias plasmar y realizar, así como un plan para la gestión de los recursos humanos; y a su vez generar programas para carreras técnicas o universitarias del personal y capacitaciones.
- III. En referencia al tema de supervisión se recomienda al gerente, el jefe o supervisor del área de producción se fije como verdadero líder para que logre inspirar positivamente a los colaboradores y resuelva problemas con creatividad. También, implementar programas de capacitaciones a los jefes o supervisores con la finalidad de poder desarrollar habilidades gerenciales.
- IV. Así mismo, en lo relacionado a la comunicación recomendamos utilizar plataformas virtuales (Facebook, linkedin, mensajes internos, correos corporativos, etc.), esto será muy útil para permitir transmitir todo tipo de información. También el construir equipos que permitan crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre las personas.
- V. Por último, en la dimensión condiciones laborales, recomendamos al gerente de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura, realizar esporádicamente evaluaciones de competencias y/o desempeño que permitan recopilar la información que se podría utilizar para que los trabajadores algún día puedan acceder a tener ascensos.
- VI. Finalmente, se recomienda al gerente de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura, programar acciones para lograr fortalecer valores, metas y objetivos, que ayudarán a que los colaboradores se identifiquen más.

REFERENCIAS

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1

Alva, J & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo* – 2014. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Beltrán, A. y Cueva, H. (2013). *Evaluación Privada de Proyectos* (3era ed.). Perú: Editorial Pearson.

Bushiri, C. (2014). *A dissertation submitted in partial fulfillment of the Requirements for the Dregree of Master in Human Resources Management of the University of Tanzania*. Recuperado de: <http://repository.out.ac.tz/608/1/MHRM-DISSERTATION.pdf>

Carro, R. & González, D. (2016). *Productividad y competitividad (en línea)*. Argentina: Universidad Nacional del Mar de Plata. Recuperado el: 27 Octubre 2016 de <http://www.nulan.mdp.edu.ar>.

Cruelles, J. (2011). *Productividad e incentivos: cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Barcelona: Marcombo S.A., 2012.222 pp.

Chávez, G & Del Águila, C. (2014). *Evaluación del Clima Laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la Industria Santa Clara S.A.C*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/252760267/PROYECTO-CLIMA-LABORAL-Y-PRODUCTIVIDAD-02-12-14-docx>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las Organizaciones*. 9ª. Ed. México: Mc.Graw-Hill. 2009

Elías, F. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos S.A.C - 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/235/ADM-ELI-RAM-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, Z. (2012). *El Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la Empresa Jeans Loren del Cantón Pelileo*. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2125/1/570%20ING.pdf>

García, R. (2013). *Estudio del trabajo. Ingeniería de métodos y medición del trabajo*. 2a. ed. México: McGraw-Hill, 2005, 459 p.

González, E. (2015-2016). *El entorno de las empresas fabricantes de gafas de sol: Luxottica y Hawkers*. Tesis (Comercio internacional). España: Universidad de León, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2015 – 2016. 94 p.

Gutiérrez, J. (2015). *El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014*. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2065/gutierrezasto_jonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Infante, E. (2011). *Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac S.A. de Trujillo en el periodo Noviembre del 2010 – Mayo 2011*. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3892/infante_edmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lértora, J. (2010). *Comunicación y Presentaciones Efectivas*. EGC – Especialización en Gestión Comercial. Universidad de Lima.

Luzón, G. (2012). *Cómo influye el clima organizacional en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Luz del Valle"*. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2759/1/T-UCE-0007-75.pdf>

Palma, S. (2004). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima Perú

Salazar, A. (2014). *El clima laboral y la productividad en la empresa "Daniel's Fashion" del cantón Pelileo*. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8236/1/195%20o.e..pdf>

Uribe J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales* (1ª Ed). Publicado Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacion+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIZACIÓN	
				MEDICIÓN	VALORES
CLIMA LABORAL	EL clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que va a permitir ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004)	Autorealización	• Oportunidad de progreso	ORDINAL	Escala Likert 1.- Muy en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indeciso 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo
			• Capacitación de desarrollo personal		
		Involucramiento Laboral	• Equipo integrado de trabajo		
			• Identificación institucional		
		Comunicación	• Comunicación interna		
			• Facilidad de información intra-institucional		
		Supervisión	• Apoyo para la superación de obstáculos		
			• Reconocimiento al desempeño laboral		
		Condiciones Laborales	• Nivel de remuneración		
			• Trato justo		
			• Fidelidad a la institución		

Nota: Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIZACIÓN	
				MEDICIÓN	VALORES
PRODUCTIVIDAD	“La productividad es un índice o ratio que mide la relación que existe la producción realizada y la cantidad de los factores o de los insumos empleados en conseguirla” (Cruelles, 2013, p.723).	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> •Compromiso de directivos y demás empleados. •Uso de los recursos de la organización: humanos, tecnológicos, materia prima, etc. 	ORDINAL	Escala Likert 1.- Muy en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indeciso 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> •Visión compartida. •Grado de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares, etc. 		
		Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> •Relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos. 		

Nota: Elaboración Propia

Anexo 02. Síntesis del Esquema de Trabajo de Investigación

El Trabajo de Investigación titulado “Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019” realizado por las autoras Benites Zapata, Rossana Lucía y Feria Bustamante, María Angélica tuvo como objetivo principal determinar la relación de las dos variables dentro de la organización.

El capítulo I contiene la introducción, los antecedentes, los enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación, la formulación del problema, las hipótesis, la justificación y los objetivos.

El capítulo II describe las fases del proceso de la investigación como el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población, la muestra, los criterios de selección, las técnicas para la recolección de la información, el procedimiento, las evidencias de la validez y fiabilidad de los instrumentos (los cuestionarios), los métodos de análisis y de procesamiento de los datos y los criterios que se han utilizado para garantizar la calidad de la ética de nuestra investigación.

El capítulo III presenta los resultados mediante tablas con una descripción de los resultados arrojados.

El capítulo IV desarrolla la discusión donde se explican los resultados de la investigación en base a los objetivos, las teorías y los antecedentes investigados.

El capítulo V detalla las conclusiones a las que hemos llegado de acuerdo a todo el desarrollo y estudio de la investigación.

El Capítulo VI presenta las recomendaciones que se le sugieren tanto al dueño y gerente de la empresa para un mejor clima laboral y productividad; con la finalidad de que su organización mejore y evolucione en cada una de las variables.

Por otra, se encuentran las referencias que son todas las que se han utilizado para guiarnos en nuestro trabajo de investigación.

Finalmente, los anexos que detallan la operacionalización de variables, los instrumentos, las bases de datos, fotos durante la investigación, las tablas de validez y confiabilidad de la escala de clima laboral de Sonia Palma y las autorizaciones necesarias.

Anexo 03. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N° de cuestionario: _____

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA OPINIONES

Cordiales saludos, su opinión es muy importante y útil, por tal motivo, se le agradece completando el siguiente cuestionario de manera confidencial.

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una contiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una aspa (X) solamente la alternativa que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones ya que en esta encuesta no hay respuestas buenas ni malas. Muchas Gracias.

N°	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					

15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. Control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores.					

43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con					
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía laboral: Directivo Empleado Obrero

Tipo de empresa: Privada Obrero



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA DE OPINIONES

Cordiales saludos, su opinión es muy importante y útil, por tal motivo, se le agradece completando el siguiente cuestionario de manera confidencial.

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una contiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una aspa (X) solamente la alternativa que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones ya que en esta encuesta no hay respuestas buenas ni malas. Muchas Gracias.

N°	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Considera que el incremento de la productividad impulsa la rentabilidad del área.					
2	Considera que al capacitarse sobre las buenas prácticas aumentará la producción.					
3	Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a mejorar la producción.					
4	Considera que ahora se incrementó el volumen de producción que en años anteriores.					
5	Considera que el empleo de procedimientos como medios para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente.					
6	Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado.					
7	Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada.					
8	Para que una empresa sea productiva debe maximizar los resultados minimizando los insumos.					
9	Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y luego global.					
10	Considera que la producción actual abastece el mercado local.					
11	Considera que la rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas.					
12	Considera que la planta es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes.					
13	Considera que una adecuada estrategia de marketing permitirá una venta eficaz de los productos.					
14	Considera que el cambio en el gusto de los consumidores de los productos afecta la productividad de la empresa.					

15	Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa.					
16	Considera que la inversión de nuevos capitales permite el sostenimiento del crecimiento empresarial.					
17	Considera que la productividad es un factor fundamental en el desarrollo diario de toda empresa.					
18	Considera que el único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad es aumentando su productividad.					
19	Considera que las nuevas tecnologías permiten expandir la frontera de productividad, alcanzar altos estándares de desempeño y desarrollar nuevos productos.					
20	La planta es efectiva cuando el cumplimiento de la entrega del producto es en la fecha y momento en que el cliente realmente lo necesita.					
21	La efectividad nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.					
22	El incremento en la efectividad de la empresa se ve reflejado en el crecimiento de la productividad del trabajo.					
23	La productividad del trabajo se puede hallar mediante la relación entre el volumen de la producción y el promedio de trabajadores.					
<u>DATOS GENERALES</u>						
Sexo:	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>				
Jerarquía laboral:	Directivo <input type="checkbox"/>	Empleado <input type="checkbox"/>	Obrero <input type="checkbox"/>			
Tipo de empresa:	Privada <input type="checkbox"/>	Obrero <input type="checkbox"/>				

Anexo 04. Base de Datos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

	AUTOREALIZACIÓN										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISIÓN										COMUNICACIONES										CONDICIONES LABORALES													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
1	2	5	1	3	1	3	1	2	1	3	4	4	5	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	5	3	1	2	2	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	3					
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2					
3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2				
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	4	5	4	3	5	4					
5	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2				
6	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2					
7	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1			
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4				
9	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	1	2	3	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	5	5	3	5	3				
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	4	5	4	1	2	3	2	3	2	4	5	2	2	3	2	4	5	4	2	5	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	5	2				
11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	4	5	4	1	2	3	1	2	1	3	5	2	2	3	2	4	5	4	2	5	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	5	5	2				
12	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4			
13	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	5	5					
14	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4				
15	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	2				
16	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3			
17	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	4	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3			
18	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	4	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2				
19	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4			
20	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5				
21	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4		
22	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	5	2	2	1	1	5	1	2	3	2	5	3	2	5	2	2	3	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3				
23	5	5	5	3	3	5	1	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	1
24	2	4	3	4	3	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3		
25	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	2	3	4	1	4	2	1	2	4	3	3	4	3	4	4	1	1	3	1	3	1	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	1		
26	3	2	4	2	3	4	4	2	3	5	5	3	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3		
27	2	2	3	3	5	2	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1			
28	5	5	5	3	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	1	3	4	4	3	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3		
29	2	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3		
30	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3			
31	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3		
32	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
33	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

	EFICIENCIA								EFICACIA							PRODUCTIVIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2
3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
4	2	2	1	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3
6	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2
7	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
8	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
9	2	2	1	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
10	1	1	1	3	2	1	2	5	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1
11	1	1	1	3	2	1	2	5	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1
12	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
13	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
14	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1
15	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3
16	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3
18	3	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3
19	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
20	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3
21	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2
22	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
23	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
24	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
25	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1
26	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
27	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
28	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
29	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
31	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2
32	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3
33	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1

Anexo 05. Fotos de la Investigación



Foto 01 – Local Avícolas y Marketing S.A.C. de la sede de Piura.

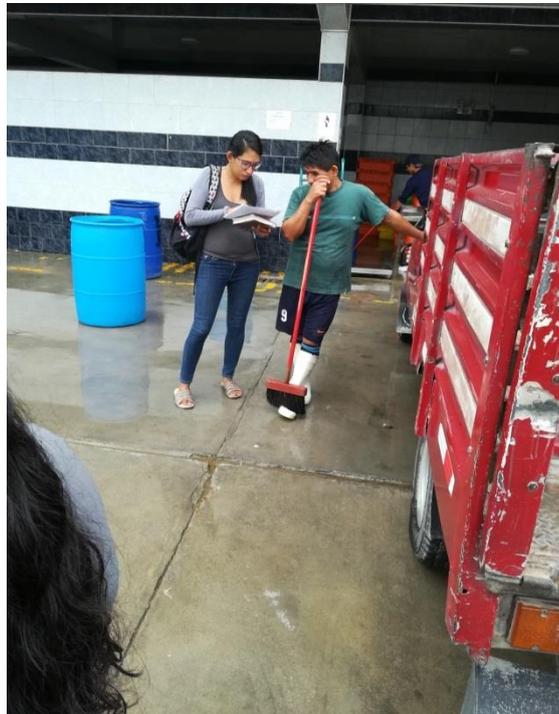


Foto 02 – Encuestando



Foto 03 – Encuestando



Foto 04 – Encuestando



Foto 05 – Parte del Local de la Sede Piura.

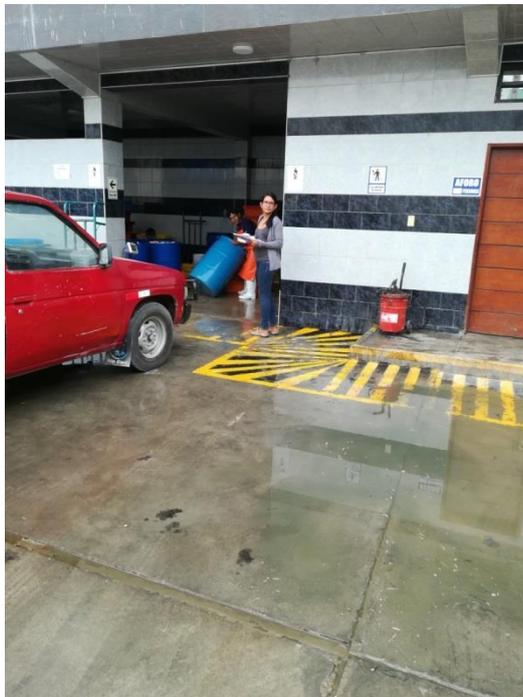


Foto 06 – Parte del Local Sede de Piura.

Anexo 06. Tablas de Validez y Confiabilidad de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

Sonia Palma Carrillo

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha .05$) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento. (Tablas N° 7 y 8)

Tabla N° 5 Factor de extracción Escala CL-SPC

Ítem	Extracción
1	.626
2	.558
3	.515
4	.529
5	.536
6	.497
7	.390
8	.535
9	.454
10	.440
11	.485
12	.490
13	.532
14	.583
15	.424
16	.615
17	.524
18	.561
19	.539
20	.592
21	.541
22	.455
23	.530
24	.537
25	.591
26	.494
27	.621
28	.527
29	.511
30	.512
31	.536
32	.591
33	.599
34	.564
35	.540
36	.642
37	.616
38	.673
39	.478
40	.542
41	.587
42	.484
43	.674
44	.579
45	.404
46	.634
47	.553
48	.569
49	.562
50	.572

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Tabla N° 6 Comunidades Escala CL-SPC

Total	% Varianza	% Acumulado
20.929	41.858	41.858
1.841	3.682	45.540
1.668	3.337	48.876
1.452	2.905	51.781
1.154	2.308	54.090

Tabla N° 7 Análisis componentes Escala CL-SPC (Rotación Varimax)

Item	Componentes				
	1	2	3	4	5
1	.625	.325		.336	
2		.563		.426	
3				.557	
4			.307	.612	
5				.597	.402
6	.408			.332	
7		.383			
8	.342		.378	.408	
9			.329	.479	
10		.383		.490	
11	.436		.342		
12		.581			
13	.308	.450	.416		
14				.382	.639
15	.305			.450	
16	.540				.347
17		.614			
18	.410		.478	.346	
19	.329				.498
20				.606	.407
21	.488				.408
22		.509			
23			.590		
24					.567
25		.322		.493	
26	.413	.399			
27	.316	.624			
28			.630		
29		.389			.455
30	.373		.409	.361	
31	.505		.416		
32		.705			
33			.687		
34	.367		.311		.478
35	.687				
36	.637	.301			
37		.665			
38		.420	.640		
39	.329				.435
40		.446	.487		
41	.402	.332			.498
42			.500	.338	
43		.451	.645		
44	.312				.612
45	.405		.352		
46	.586	.388			.314
47	.412	.585			
48	.563				.312
49	.450		.315		.419
50	.681				

Anexo 07. Print de la Similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1158687289&ro=103&lang=es&u=1050417369&s=3

feedback studio

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avicolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019"

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE
Bachiller en Administración

AUTORAS:
BENITES ZAPATA, Rossana Lucia (0000-0002-7315-6239)
FERIA BUSTAMANTE, María Angélica (0000-0003-0431-4886)

ASESOR:

Resumen de coincidencias

25 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	16 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
3	www.scribd.com Fuente de internet	1 %
4	dspace.untr.u.edu.pe Fuente de internet	1 %
5	repositorio.uta.edu.ec Fuente de internet	1 %
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de internet	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %

Página: 1 de 23 Número de palabras: 5812

High Resolution Activado

19:32 1/20/2019

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO PIURA

Anexo 08. Acta de Aprobación de Originalidad de Trabajo de Investigación

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 01-02-2019 Página : 1 de 1
-------------------------------------	---	---

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

“Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019” de las estudiantes **Benites Zapata Rossana Lucía y Feria Bustamante María Angélica**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura 12 de Julio del 2019



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 343

Firma

Dr. Freddy William Castillo Palacios
DNI: 02842237

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

Anexo 09. Formulario de Autorización para la Publicación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 01-02-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Nosotras, Benites Zapata Rossana Lucía identificada con DNI N° 44513974 y Ferial Bustamante María Angélica identificada con DNI N° 41744956, egresadas de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X) , No autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019" ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 44513974




 FIRMA

DNI: 41744956

FECHA: 12 de Agosto del 2019

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

Anexo 10. Visto Bueno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rossana Lucía Benites Zapata

María Angélica Feria Bustamante

INFORME TÍTULADO:

"Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura - 2019"

PARA OBTENER EL GRADO DE:

Bachiller en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Nelida Rodríguez de Peña
Dra. NELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA
Directora de la Escuela de Adm.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN